

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut

Kaarin Plaan

TÖÖANDJATE ARUSAAMAD RAHVUSPÕHISEST DISKRIMINEERIMISEST EESTI
TÖÖTURUL

Magistritöö

Juhendaja: MSc, A. Rämmer

Juhendaja allkiri _____

Tartu 2013

ABSTRACT

Perceptions of ethnic discrimination in the Estonian labour market among employers

The goal of this thesis was to analyze and give an overview of how Estonian employers perceive labour market discrimination based on ethnicity in Estonia, how they view the problems, fears and values that employing non-Estonians may accompany and what are the sources of information considering equal treatment.

The matter of ethnic labour market discrimination is not a new topic in the field of equal treatment discussion in Estonia, but yet it gets fairly little attention since based on research ethnic Estonians do not feel that non-Estonians are being treated differently or not as equally whereas non-Estonians do. This research helps to understand and open up the views of ethnic Estonian employers about ethnic discrimination in labour market.

During the course of this work, seven interviews with six women and one man were conducted. Thematic content analysis was performed in order to introduce the employer's attitudes, understandings and recommendations about ethnic discrimination in Estonian labour market. As a result, the interviews showed, that employers had a mediocre overview about equal treatment legislation and institutions in Estonia, also the theme was not as important for them as their everyday tasks. Employers found that ethnic discrimination did not take place in their institution, but yet was a common problem in Estonian labour market.

Employers also believed that Estonia's historical background and collective memories concerning massive immigration during the occupation of Soviet Union is the reason that employers are still not open to hire Russian workers. The inability to speak Estonian language was mentioned as major obstacle as was the Russian accent and name. On the other hand, skills in Russian language are also a value, since it helps to communicate better with Russians living in Estonia. It appears, that the needs and practices are imbalanced.

It was also widely believed that working with non-Estonians is beneficial but also challenging since Estonians are perceived as a very close-knit group that prefers homogenic working team. Thus non-Estonians are not always preferred among employers when hiring new workers irrespective their skills.

Keywords: ethnic discrimination, equal treatment, labour market, thematic content analysis

SISUKORD

ABSTRACT	2
1. TÖÖ TEOREETILINE RAAMISTIK	8
1.1 TEISEST RAHVUSEST INIMESTE PALKAMIST JA KOOSTÖÖD MÕJUTAVAD TEGURID.....	8
1.1.1 Rahvuspõhine diskrimineerimine: mõiste erinevad aspektid.....	8
1.1.2 Stereotüüpide ja eelarvamuste mõju teisest rahvusest inimeste palkamisel ja koostööl.....	10
1.1.3 Kommunikatsioon ja organisatsioonikultuur mitmerahvuselises kollektiivis	13
1.2 RAHVUSPÕHISE DISKRIMINEERIMISE TAGAJÄRJED TÖÖTURUL	15
1.3 VÕRDSET KOHTLEMIST TAGAVAD INSTITUTSIOONID JA SEADUSED EESTIS	18
1.3.1 Võrdset kohtlemist tagavad seadused Eestis.....	18
1.3.2 Õiguskantsler võrdse kohtlemise tagajana	19
1.3.3 Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku roll võrdse kohtlemise kaitsel ja edendamisel.....	20
1.4 RAHVUSPÕHINE TAJUTUD DISKRIMINEERIMINE EESTI TÖÖTURUL	21
1.5 PROBLEEMISEADE.....	24
1.6 EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED	26
2. METOODIKA	28
2.1 METODOLOOGIA VALIK.....	28
2.2 ANDMETE KOGUMINE	28
2.3 UURIMUSE KÄIK.....	31
2.4 EETILINE PROBLEMAATIKA.....	32
2.5 ANDMEANALÜÜSIMEETOD.....	32
2.6 ENESEREFLEKTSIOON	33
3. TULEMUSED	35
3.1 TÖÖANDJATE TÄHELEPANEKUD JA KOKKUPUUTED VÕRDSET KOHTLEMIST KÄSITLEVA INFORMATSIOONIGA.....	35
3.1.1 Tööandjate kokkupuuted soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ning diskrimineerimise eest kaitsvate seadustega	35
3.1.2 Meedia kui võrdse kohtlemise temaatika infoallikas	39
3.1.3 Koolitused töökollektiivis võrdse kohtlemise edendamisel	41
3.2 KOOSTÖÖ JA TEISEST RAHVUSEST INIMESTE VÄRBAMINE.....	44
3.2.1 Tööandjate elarvamused mitte-eestlaste palkamisel	44
3.2.2 Eelarvamused väikestes kollektiivides	47
3.2.3 Töö iseärasused mitmerahvuselises kollektiivis	48

3.3	KEELTE OSKUSE OLULISUS TÖÖANDJATE PILGU LÄBI.....	53
3.3.1	Eesti keele mitte oskamine kui barjäär.....	53
3.3.2	Keelteoskus kui töötajate väärtus.....	56
3.4	KOLLEKTIIVSED MÄLESTUSED TEISEST RAHUSTEST INIMESTE EDUKUSE MÄÄRAJANA TÖÖTURUL.....	58
3.4.1	Ülekohtu tunnetamise seos vene rahvusest inimeste mitte palkamisel.....	58
3.4.2	Ida-Virumaa ettevõtete eripärad.....	60
3.5	AVATUSE TASE JA TUNDLIKKUS.....	63
3.5.1	Kontaktid teisest rahvusest inimestega.....	63
3.5.2	Võrdse kohtlemise edendamine.....	65
4.	ARUTELU.....	69
4.1	TÖÖANDJATE ARUSAAMAD RAHVUSPÕHISEST DISKRIMINEERIMISEST TÖÖTURUL.....	69
4.2	TÖÖANDJATE KOKKUPUUTED VÕRDSET KOHTLEMIST PUUDUTAVA INFORMATSIOONIGA.....	72
4.3	KOOSTÖÖ JA SELLE TULEMUSLIKKUS TEISEST RAHVUSEST INIMESTEGA TÖÖANDJATE PILGU LÄBI.....	74
	KOKKUVÕTE.....	79
	KASUTATUD KIRJANDUS.....	81
	TEADUSEETIKA REEGLITE JÄRGIMINE TÖÖ KOOSTAMISEL.....	88
	LISA 1.....	89
	LISA 2.....	90
	LISA 3.....	91
	LISA 4.....	92
	LISA 5.....	94
	LISA 6.....	95

SISSEJUHATUS

Käesoleva uurimuse eesmärgiks on välja selgitada, missugused on Eesti tööandjate arvamused seoses rahvuspõhise diskrimineerimisega Eesti tööturul¹ ja missuguseid aspekte nähakse teisest rahvusest inimese palkamisel ja koostööl ning missugune on olnud tööandjate kokkupuude võrdse kohtlemise edendamise temaatikaga. Diskrimineerimine leiab aset, kui inimest hinnatakse kriteeriumide alusel, mis konkreetsetes olukorras ei oma tegelikult tähtsust. Tihti on selle aluseks tunnused, mida inimene ise muuta ei saa nagu näiteks rass, sugu või rahvus. Mitmekultuurilisus on osa tänapäeva maailmast, millest ei tohiks hoiduda või seda karta. Sealjuures on tööandjatel töötajate suhtes oluline langetada neutraalseid ja objektiivseid otsuseid lähtuvalt tööandja vajadustest ning töötaja oskustest rahvustausta arvestamata. (Meiorg *s.a.*: 2–3)

Eesti mitmerahvuselise ühiskonna kujunemislugu on üsna erakordne võrreldes vähemusgruppide kujunemisega Euroopas 20. sajandil. Kogu protsessi käigus toimus arvestatav muutus elanikkonna jagunemises, nimelt, kui enne teist maailmasõda oli eestlaste ja osakaal 90%, siis peale sõda, aastaks 1989 oli see 64,7%. Ülejäänud rahvastiku moodustas peamiselt venekeelne² elanikkond. Sellest võib järeldada, et tunnetati demograafilise väljasuremise ohtu ning vajadust põlisrahvuse kaitseks. (Aasland, Flotten 2001: 1028; Aklaev 2001: 9) Juulis 1993 võeti Eestis vastu välismaalaste seadus, millega määrati mitte-eestlaste võimalused ja reeglid saada Eestis elamisluba ja tööluba. Paljud Nõukogude perioodil sisseännanud venekeelsed elanikud muutusid nüüd kodakondsuseta inimesteks (*stateless persons*). Kuivõrd seesugune lähenemine kodakondsusele tekitas paljudes ebakindlust, siis umbes 90,000 mitte-eestlast võttis endale Vene Föderatsiooni kodakondsuse samaaegselt Eestis enda elu jätkates. Kokkuvõttes registreeriti umbes 230,000 kodakondsuseta isikut. Kõik muutused tervikuna lõhkusid mitte-eestlaste kogukonna kolmeks erinevaks legaalseks kategooriaks: Eesti kodanikud, Vene Föderatsiooni kodanikud ja kodakondsuseta isikud. (Hallik, Pettai 2002: 513–514)

¹ *International Labour Organisation* (ILO) lähtub termini tööturg seletamisel tööturgu moodustavatest indiviididest. Vastavalt oma positsioonile tööturul jagataksegi inimesed kolme gruppi: töötajad, töötud ja mitteaktiivsed isikud. (www.ilo.org) Käesolevas töös peab autor mõistega silmas kõiki tööealisi töötajaid ja töötuid, sealjuures mitteaktiivsed indiviidid ei ole fookuses seetõttu, et tööandjad nendega kokku ei puutu.

² Terminid „venelane“, „vene rahvusest isik“, „venekeelne inimene“ jms on käesolevas töös kasutusel konkreetse rahvuspõhise näitena ning kuuluvad Eesti kontekstis mitte-eestlaste ja teisest rahvusest inimeste alla.

Kui enne 1992. aastat kujunes teisest rahvusest vähemusgrupp välja okupatsiooni tingimustes, mil immigratsiooni soodustavateks hoobadeks olid nii administratiivsed meetmed, rasketööstuse suurenemine kui ka otsene tööalane suunamine, siis pärast 1992. aastat on teisest rahvustest inimeste Eestisse tulemine olnud sarnane teistele Euroopa riikidele. Sisserände põhjused on seotud peamiselt tööturu, majandusliku heaolu otsingute, asüülitootlemise või perekondade taasühinemisega ning puudub välisriigi surve. (Lelumees, Pettai 2011: 5)

Rahvuse mõiste on mitmetes teadusharudes tihti kesksel kohal, samas selle tähendus pole päris üheselt selge. Lähtuvalt Anthony Smithi rahvusteooriatest arutleb Guibernau, et 21. sajandil iseloomustavad rahvust eelkõige usk ühisesse kultuuri, ajaloosse, traditsioonidesse, sümbolitesse, ühisesse keelde ja religiooni. Oluline on ka rahvuse ühiselt usutud ja tunnetatud tekkelugu, kusjuures kõik eelmainitud faktorid võivad erineda intensiivsusest ning esineda erinevas ajas ja ruumis. (Guibernau 2004: 134) Käesolevas töös lähtub autor tööandjate endi tõlgendustest erinevate rahvuste eristamisel.

Autor keskendub enda uurimuses tööturu mikrotasandile, millest lähtuvalt uuritakse, missugused on tööandja vaated ja arusaamad mitmerahvuselisest töökeskkonnast, kuidas hinnatakse diskrimineerimisilmingute ära tundmist ja kuidas selles protsessis on enda rolli mänginud võrdset kohtlemist puudutav informatsioon, millega vastaja on kokku puutunud. Töös kirjeldatakse, missugused probleemkohad ja eelarvamused on seotud tööandjate pilgu läbi teisest rahvustest inimeste palkamisel ja koostööl. Samuti tuuakse välja rahvuspõhise diskrimineerimise probleemi hinnanguline olulisus ja ulatuslikkus tööturul ning tööandjate lähtekohad seesuguste arusaamade edastamisel.

Käesolev magistritöö koosneb neljast suuremast osast. Esimeses osas antakse lähtuvalt teemakohasest kirjandusest ülevaade mõjuteguritest teisest rahvusest inimeste palkamisel ja koostööl, diskrimineerimise tagajärgi tööturul, sealjuures vaadeldakse ka Eesti kontekstis kehtivaid võrdset kohtlemist käsitlevaid seaduseid ja institutsioone ning seniseid ebavõrdset kohtlemist ja diskrimineerimisilminguid käsitlevaid uuringuid. Peatüki lõpus toob autor välja käesoleva töö eesmärgi ning järgnevad uurimisküsimused. Töö teises osas selgitab autor uurimuse läbi viimiseks kasutatud metoodikat, sealhulgas andmekogumismeetodeid, uurimuse käiku, intervjuude läbi viimist puudutavat teavet. Teises peatükis kirjeldatakse ka tulemuste analüüsimise aspekti. Kolmas magistritöö osa toob välja uuringu tulemused ning

neljandas peatükis arutletakse seoste üle saadud tulemuste ning töö toereetilises osas toodust lähtuvalt. Peatüki lõpus annab autor lähtuvalt enda arvamusest ja uuringu tulemustest soovitusi, mida võiks seoses antud temaatikaga tegeledes edaspidiselt silmas pidada.

Käesolevas töös vaatleb autor ka seda, missugused on uuringus osalenud tööandjate kogemused seoses diskrimineerimisilmingutega tööturul, seda siis nii igapäevases töökollektiivis, inimeste värbamisprotsessis kui ka üldiselt tajutud tööalase diskrimineerimisega Eestis. Uuringu tulemusi saab kasutada nii poliitikakujundamisel kui ka võrdse kohtlemise edendamise eest seisvate institutsioonide töös. Valdav osa seniseid uurimusi keskendub diskrimineerimisilmingute ja hoiakute välja toomisel töötajate arvamustele, käesoleva töö käsitus annab aga värske teadmise tööandjate poolsetest hinnangutest probleemile.

Võib öelda, et mittediskrimineerimise ja võrdse kohtlemise teema on Eestile küllaltki uus. Kuigi Eesti Vabariigi põhiseadusega on sätestatud üldine võrdsuspõhiõigus ja diskrimineerimise keeld alates 1992. aastast ning 2008. aastal omakorda võrdse kohtlemise seadus, siis ühiskonna tasemel pole veel käivitunud põhjalikke diskussioone, mis aitaksid võrdse kohtlemise põhimõtte olemust põhjalikumalt mõista. (Albrant, Meiorg, Papp 2012: 7–8) Sellega nõustub ka käesoleva töö autor. Põhjuseks võib olla ka avaliku debatikultuuri madal arengutase ja teema tundlikkus ning politiseeritus, kuivõrd rahvusküsimusi käsitletakse meedias nii poliitiliste erakondade kui ka võrdset kohtlemist monitooriva soolise ja võrdse kohtlemise voliniku poolt, mis tekitab omakorda vastakaid reaktsioone.

1. TÖÖ TEOREETILINE RAAMISTIK

1.1 TEISEST RAHVUSEST INIMESTE PALKAMIST JA KOOSTÖÖD MÕJUTAVAD TEGURID

1.1.1 Rahvuspõhine diskrimineerimine: mõiste erinevad aspektid

Kuivõrd käesolev töö keskendub rahvuspõhisele diskrimineerimisele tööturul, lähtub autor ÜRO Inimõiguste nõukogu diskrimineerimise definitsioonist, mille kohaselt diskrimineerimine on millestki ilma jätmine, välja arvamine, piiramine või ka eelistamine, mida tehakse sellistel alustel nagu rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rass, nahavärvus, sugu, poliitiline, usuline või muu veendumus, staatus, mis piirab isikute õigusi ja võimalusi kasutada ja rakendada enda õigusi lähtudes võrdsuse põhimõttest. (UN General Assembly 1965) Euroopa Liidu direktiiv 2000/78 sätestab, et EL-is elavatele inimestele tuleb kindlustada võrdne ligipääs tööturule ning värbamisele olenemata isiku religioonist, usust, etnilisest taustast, puudest või seksuaalsest orientatsioonist. (Euroopa Liidu direktiiv 2000/78 2000)

Diskrimineerimise ilminguid on tegelikkuses keeruline objektiivselt määratleda, kuna diskrimineerimist võib tunnetada näiteks läbi teise poole kavatsuste tõlgendamise. (Madden, Phinney *et al.* 1998) Otsese ja kaudse diskrimineerimise käsitlus on kesksel kohal ka Euroopa Nõukogu mittediskrimineerimise seaduses. (Euroopa Liidu direktiiv 2000/43 2000) Oluline on märkida, et seadus on muutunud aja jooksul üha olulisemaks ning diskrimineerimise eristamise tüüpidele pööratakse suuremat tähelepanu. Otsese diskrimineerimise puhul tunnetavad nii diskrimineerija kui ka diskrimineeritav, et üht osapoolt koheldakse ebavõrdselt. Kaudse diskrimineerimise puhul ei pruugi diskrimineerija seda sihilikult teha, teda võivad ajendada eelarvamused diskrimineeritava inimese või grupi suhtes. Kaudne ja tahtmatu diskrimineerija võib olla ka mõni institutsioon või organisatsioon, mis seaduste või eeskirjaga asetab erineva taustaga inimese ebavõrdsesse olukorda. (Ambrus, Busstra *et al.*: 2010: 166, 169–172) Inimestevahelise võrdsuse loovad ühesuguste õiguste, kohustuste, vastutuste ja võimaluste olemasolu. Sealjuures peab olema tagatud võrdne võimalus ja ligipääs oma erialal töötamiseks ning tasu saamiseks sõltuvalt jõupingutustest. (Albrant, Meiorg, Papp 2012: 9)

Diskrimineerimisel on erinevaid vorme olenevalt kuidas, kus ja kelle poolt seda tajutakse. Diskrimineerimine võib esineda kõigis elu valdkondades. Diskrimineerimist on võimalik

eristada veel kahest lähtepunktist – personaalne ja institutsionaalne. (Dovidio, Gaertner *et al.* 2006: 103, 106; Chahal, Julianne 1999) Personaalse diskrimineerimise puhul toimub ebavõrdne kohtlemine indiviidide vahel, tavaliselt on see ka otseselt tajutav. Briti ja USA uurijad on toonud esile, et rahvuspõhisel diskrimineerimisel domineerib just personaalse diskrimineerimise vorm. (Karlsen, Nazroo: 2002)

Institutsionaalne diskrimineerimine tähendab olemuselt diskrimineerivate poliitikate või praktikate kasutamist mis on omakorda põimunud organisatsioonide toimimisse. Seetõttu võib öelda, et see on ka avalikult nähtavam võrreldes personaalse diskrimineerimisega. Selle ühe tõlgendusena saab võtta, tuginedes uuringutele, et etniliste vähemuste esindajate sissetulekud on väiksemad ning tihti ei tööta nad eelistatud ametitel või töökohtadel. (Nazroo 1998: 725 – 726)

Statistiline diskrimineerimine tööturul kirjeldab diskrimineerimist lähtuvalt tööandja puudulikust informatsioonist töötaja tegeliku töötulemuslikkuse ja oskuste kohta. Seetõttu lähtutakse teadmistest rahvusgrupi keskmiste näitajate kohta nii palkamisel kui koostööl, mis ei pruugi aga iseloomustada konkreetset teisest rahvusest isikut. (Grand, Szulkin 2000: 5) Puudulik teave seostub iseenesest ka töötaja teadlikkusega oma õigustest töösuhtes – infopuuduses tekivad müüdid ja valearusaamad, mis teeb lihtsamaks ka töötajate ärakasutamise. Võib tekkida olukord, kus ollakse nõus töötama seaduses ettenähtust halvemate töötingimustega või hoopis ebaseaduslikult. Sealjuures teadvustatakse näiteks enda puudulikkude riigikeele oskust ning võetakse hoiak, mille kohaselt enda madalamat staatust ühiskonnas ei olegi seetõttu võimalik muuta. (Kriger, Nurmela 2011: 101)

Bursell toob näite diskrimineerimisest tööturul, kus tööandja otsib enda kollektiivi ajakirjanikku. Vastuseks saadakse rohkem tööavaldusi, kui tööandja läbi lugeda jõuab. Tööandja lähtub arvamusest, et töötaja peab oskama laitmatult riigikeelt, mistõttu tõstetakse kõrvale kõik võõrapäraste nimedega töösoovijad. Eeldatakse, et põlisrahva nimekujuga inimene oskab keskmiselt paremini riigikeelt, kui mitte-kohalik. Ollakse teadlik, et sobilikke kandidaate võib olla ka võõrapäraste nimedega töösoovijate hulgas, kuid igaks juhuks riski teisest rahvusest inimese palkamisega ei võeta. Võimalik, et aegajalt tuleb seesugust sorteerimist ette, kuid kui see on asutuse pidev eristustehnika töötajate otsinguil, siis võib seda nimetada statistiliseks diskrimineerimiseks. (Bursell 2007: 7)

Eelarvamuste mudel lähtub tööandjate eelistustest tööliste palkamisel. Sealjuures eelistavad enamuse gruppi kuuluvad inimesed palgata samasse gruppi kuuluvaid inimesi. (Charles, Guryan 2011: 496) Teisest rahvusest inimesed ei ole selliste tööandja te silmis võrdsed kandidaadid ning nendesse suhtutakse pigem negatiivselt. (Dover, Guimond 2012: 209) Sellest tulenevalt leiab autor, et vähemustel võib olla tööturul konkureerimisel raskem, kuna Eesti puhul põlisrahvuse esindajad ei soosi palkama mitte-eestlasi.

Rahvuspõhine diskrimineerimine on problemaatiline fenomen, mis eksisteerib nii institutsionaalsetel kui ka struktuurilistel tasanditel ning toimub enamasti lähtuvalt diskrimineeritava isiku sotsiaalsest identiteedist. Kontseptsioon sotsiaalsest identiteedist määratleb isiku olemuse, ehk kuidas isikut sotsiaalselt kujutatakse ning kuhu ta sotsiaalses ruumis paigutatakse. Kategoriaalseteks karakteristikutes on siinkohal sugu, vanus ja rahvuslik taust. Sotsiaalne identiteet on püsiv ning kestab kauem kui mõni tavaline situatsioon, mille järgi inimest võidakse iseloomustada. Siiski, tuleb arvestada, et sotsiaalne identiteet ei anna mingit informatsiooni indiviidi kohta, keda seob kuuluvus konkreetse sotsiaalse identiteediga. Lähtuvalt Wentholtist toob Verkuyten (2005) välja sotsiaalse identiteedi kujunemise kolm peamist komponenti, mis on ka omavahelises interaktsioonis – sotsiaalne klassifitseerimine ehk sotsiostrukturealne komponent, kultuuriline komponent, mida iseloomustavad spetsiifilised käitumuslikud ja normatiivsed tagajärjed ja ootused ning ontoloogilise olemuse määratlused. (Verkuyten 2005: 108, 43–44)

Läbi sotsiaalsete representatsioonide on kujunenud enamusrahva ja teisest rahvusest inimeste eristamine. Diskrimineerimine ilmneb enamasti läbi sotsiaalsete interaktsioonide. Igapäevaelus seostub rahvuspõhine diskrimineerimine süüdistamisega, mistõttu on teema üle raske ka objektiivselt diskuteerida. Samas tuleb arvestada, et diskrimineerimise hinnangud ja tõlgendused ei ole iseenesestmõistetavad, vaid nende analüüsil tuleb nii argumenteerida kui ka erinevaid arusaamasid seletada. Diskursus rahvuspõhisest diskrimineerimisest aitab teada saada, kuidas diskrimineerimist tunnetatakse ning mida peetakse teisest rahvusest inimeste diskrimineerimiseks. (Verkuyten 2005: 108, 43)

1.1.2 Stereotüüpide ja eelarvamuste mõju teisest rahvusest inimeste palkamisel ja koostööl

Sotsiaalsed representatsioonid on tavaarusaamad või „teooriad“, mis on kujunenud välja inimestevahelises kommunikatsioonis, mida iseloomustavad kognitiivsed protsessid ja

sümboliliste sotsiaalsete suhete koostöö. Sotsiaalse maailma kategoriseerimine selles kommunikatsiooniprotsessis toimub konkreetset tähendust omavate kontseptuaalsete skeemide, tähendusüksuste ja sotsiaalsete väärtuste alusel. Sotsiaalsed representatsioonid tekivad mingite arvamuste, kinnitumisel. Seetõttu ei ole imekspandav, kui kategoriseerimise alusel tekivad grupisisesed ja grupivahelised eelarvamused, seda ka teisest rahvusest inimeste suhtes. Näiteks erinevate riikide olemasolu tunnistamine on lihtne, kuivõrd inimeste teadvuses on tegemist üldise välja kujunenud arusaama iseloomustavate kategooriatega. Need kategooriad on olnud teadvuses nii kaua, et inimesed ei teadvusta neid kui eraldi nähtusi, seetõttu muutuvad riigid ja rahvused iseenesestmõistetavaks. Taolised arusaamad muutuvad osaks inimese minapildist ning suunavad ka sotsiaalseid interaktsioone. Kategooriaga seotud sündmuse toimuisel ilmub see representatsioon aga taas pinnale ning uued tõlgendused võivad sotsiaalset representatsiooni muuta. (Moscovici 1988: 220)

Eelarvamusi saab defineerida kui antipaatiat, mis põhineb vildakal ja paindumatul üldistusel. Seda saab nii tunnetada kui väljendada. Eelarvamused võivad olla suunatud mingi grupi vastu või indiviidi vastu, kes antud gruppi kuulub. (Allport 1954: 9) Inimesed väidavad enamasti, et neil ei ole eelarvamusi erinevate rahvuste suhtes. Samas on järeldatud, et eelarvamused tulenevad stereotüüpidest ning olles osa ühiskonnast on võimatu mitte omandada hoiakuid teiste rahvuste suhtes. Sealjuures kanduvad stereotüübid üle kogu rahvusele, ka indiviidile rahvusgrupist, mistõttu saab oletada, et eelarvamused on sama vältimatud ja järjepidevad nagu stereotüübid ühiskonnas. (Rowell 2009: 43) Eelarvamused tekivad ka kergemini keskkonnas, kus ettekujutustes ollakse ühtne kollektiiv ja kogukond ning teisest rassist ja rahvusest inimesi märgitakse kui „sobimatuid“. (Burdsey 2013: 95)

Diskrimineerimine eeldab tööandja eelarvamuslikku suhtumist kollektiivi, kus rahvuslikus ülekaalus olev grupp eitab ega tunnusta teisest rahvusest inimesi, nende võimeid ja privileege. Huvitav on ka asjaolu, et tihti suhtutakse mitmerahvuselise kollektiivi olemusse eelarvamuslikult. (Leander 2010: 737) Tööandjad, kes ei ole mitmekesisuse ja võrdse kohtlemise aspektidest teadlikud, ei pööra erinevatele rahvustele kollektiivis tähelepanu ning kõik määratletakse ühesugusteks eeldusel, et töötajad tunnevad, käituvad ja omavad samu väärtusi nagu grupi domineerivamad liikmed. Teisest küljest, kui seesuguseid domineerivaid liikmeid nähakse negatiivselt, siis omistatakse seesugused tunded kogu grupile. Kõige äärmuslikematel juhtudel hakkavad seesugused hinnangud ja eelarvamused mõjutama uute inimeste palkamist, kes pärinevad sarnasest kultuurist või rahvusest. (Gabriel 2011: 688)

Kanter (1977) on leidnud, et erinevused tulevad esile just väiksemates kollektiivides või siis, kui teistsuguseid inimesi on kollektiivis vähe ning nad torkavad seetõttu silma. Sellest lähtuvalt võivad inimestel kujuneda stereotüüpsed vaated erinevate rahvuste suunal, lisaks tingivad sellised olukorrad grupieelistusi enamusgrupi kasuks. Teisest rahvusest inimesed kiputakse kõrvale jätma mitteformaalsetest sotsiaalsetest võrgustikest ning tööalaselt antakse nende produktidele madalamad hinnangud. Teiselt poolt võib see olla seotud ka asjaoluga, et tulemuslikkust vähendavad tavapärasest suurem surve, stereotüpiseerimine ning üldise töötajaskonna seast silma torkamine. (Kanter 1977: 382–385)

Multikultuursuse põhimõtteks on iga rahvusgrupi kultuuriliste eripärade säilitamine. Multikultuurilisust ei saa kasutada hierarhilise süsteemi osana ega selle loomisel, kuivõrd erinevate rahvuste kultuurid on võrdsed ning ühtegi ei saa esile tõsta. Kui üks rahvuskultuur hakkab keskkonnas domineerima, võib seda käsitleda kui assimilatsiooni ilmingut teiste kultuuride ja rahvuste suhtes. Seesuguse ilmingu puhul tunneb enamusrahvus vähemuste suhtes negatiivseid tundeid, kuivõrd teiste rahvuste kultuurilisi eripärasid ei soovita enda kultuuri ja väärtuste kõrval näha. (Dover, Guimond 2012: 209)

Uuringud on tõestanud, et inimeste teadlikkus teistest rahvustest ja võrdsest kohtlemisest vähendab üldiseid eelarvamusi mingi grupi kohta. (Dover, Guimond 2012: 213) Samas ei ole Leanderi (2010) sõnul eelarvamuste ja hoiakute muutmine lihtne. Paljudel juhtudel see ei olegi lõpuni võimalik, mistõttu esmaseks eesmärgiks peaks olema välise käitumise muutmine. Mitmerahvuselise kollektiivi juhtidel ei ole lootust enda tegemistes ja eesmärkides õnnestuda, kui ei mõisteta, peegeldata ning toetata asutuse mitmerahvuselist kollektiivi. (Leander 2010: 739)

Tööandjate suhtumine teisest rahvusest inimeste palkamisse võib olla varieeruv. Kui osadele on oluline legaalselt minimalistlik lähenemine, kus valitakse tunde järgi sobiv inimene, siis teistele võib võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise idee olla väga oluline. (Charlton, Ranyard *et al.* 2006: 13) Uuringud on näidanud, et mitmerahvuselisust kollektiivis puudutavad õppused on suures osas seotud kompetentsiga mitmerahvuselises keskkonnas toimida. Koolitustel ja õppustel osalenutel on suurem kultuuriline eneseteadlikkus ning üldised teadmised ja oskused probleemide lahendamisel ja diskrimineerimise ennetamisel. (Brossart, Castillo *et al.* 2007: 244, 252) Tuleb tõdeda, et kui võrdse kohtlemise edendamine võib olla riiklikult aktiivne programm ja poliitika, siis need üksused, kelle meeskonnas on

vähe teisest rahvusest inimesi, ei pruugi siiski olla valdkonnast teadlikud, kuna nende seas diskrimineerimise ohtu ei tunnetata. (Burdsey 2013: 98)

Tuuakse välja, et lähedal paiknevate rahvuste vahel on levinud stereotüüpide polariseerimine, mille kohaselt nähakse naaberrahvaid või oma rahvusega tihedas kontaktis olevaid rahvaid vastanditena. Näiteks polariseerivad kanadalased enda stereotüüpe ameeriklaste omadele. Võib uskuda, et Venemaa suur roll Eesti lähimineviku kujundamisel ning tihe läbikäimine vene rahvusest inimestega on polariseerinud ka eestlaste hoiakuid vene rahvusest inimeste suhtes. Rahvuspõhised stereotüübid on samuti püsivad ja pikaajalised, ka kümne aasta järel korratud stereotüüpide uuringus kirjeldasid samast rahvusest kuid erinevad uuritavad samu stereotüüpe. (Allik, Bakaurskiene 2009: 232, 239)

Mikolic toob välja, et rahvuslik päritolu ja identiteet omab eraldi tähenduslikkust sotsiaalsajaloolises mõttes, kus põlisrahvuse identiteet on olnud ohus. Võib öelda, et ekstreemsed olukorrad tekitavad rahvusliku identiteedi tunnetamises äärmusele kalduvaid hoiakuid. (Mikolic 2010: 640) Hogg ja Abrams on välja toonud, et mida rohkem mingit rahvusliku identiteedi kategooriat tähtsaks peetakse, seda stereotüüpsem on suhtumine teistesse. (Hogg, Abrams 1995: 65) Kui eestlastel paluti kirjeldada stereotüüpe venelaste kohta, ilmnes tugev polariseerimine, kus eestlased näevad vene rahvusest inimesi enda rahvuse stereotüüpidega võrreldes vastupidiselt. Kui eestlaste hinnangud eestlaste stereotüübile kirjeldavad näiteks kinnist, tarka ja stabiilset rahvust, siis venelasi nähakse kui avatuid, rumalamaid, agressiivsemaid jms. Samas, kui uuringus paluti eestlastel hinnata enda isikuomadusi ja enda rahvusest lähtuvat stereotüüpiseerimist, siis leiti, et väärtused erinevad mitmekordselt – indiviidide hinnangud iseenda suhtes ei kattu üldlevinud stereotüüpidega enda rahvuse kohta. (Allik, Bakaurskiene 2009: 237, 239- 242)

1.1.3 Kommunikatsioon ja organisatsioonikultuur mitmerahvuselises kollektiivis

Erinevate rahvustega koos töötamisel võivad probleeme tekitada erinevad iseloomud, kultuurid ja ootused. Suuremas osas põhjustavad seesuguseid konflikte aga vähene kommunikatsioon gruppide ja indiviidide vahel või on tegemist möödarääkimistega. Ideaalses olukorras on tööandja teadlik erinevate rahvuste kommunikatsioonioskustest ja väärtustest ning suhtleb iga uue töötajaga, leidmaks viisi, kuidas töötaja saaks kõige edukamalt kollektiiviga suhelda. Näiteks saab korraldada koosolekuid sel viisil, kus sõna saaksid võtta kõik eri taustaga osalejad, mitte ainult häälekamad ning domineeriva grupi esindajad. (Gabriel

2011: 686, 689) Teisest rahvusest inimeste eripäradega arvestamisel on edu saavutamiseks oluline ka arendada vastavaid koostööstrateegiaid. (Ferguson, Nichols *et al.* 2006: 266) Võib öelda, et asutuse töökultuur peegeldab töötajate hoiakuid ja jagatud väärtuseid, mida organisatsioon neile ka heakskiitvalt tagasi peegeldab. Asutuse organisatsioonikultuur on iseenesest võimas kontseptsioon, mille alusel saab vaadelda kogu asutuse toimimise mehhanismi. (Leander 2010: 735)

Mitmerahvuselises ja mitmekultuurilises keskkonnas töötamine võib tööandja jaoks omada erinevaid tähendusi olenevalt tema elu- ja töökogemustest. Pinged võivad töökeskkonnas tekkida juba selle tõttu, kui erinevatel inimestel on erinevatest rahvustest õpitud ja tunnetatud kujutlused, mis ei kattu. Kui tööandjad ei ole avatud ja teadlikud erinevatest rahvustest ja võrdse kohtlemise põhimõtetest on raske alustada diskussiooni, kus erinevad osapooled oleksid kaitstud eelarvamuste ja kohtumõistmise eest. Seesuguses olukorras on erinevate seisukohtade ja arvamuste avaldamine ja analüüsimine komplitseeritud. (Gabriel 2010: 147)

Tuuaakse välja, et innovatsioonilised lähenemised ning töökollektiivi rikastamine ei saa siiski jääda üksnes teisest rahvusest inimeste kanda, kuivõrd vajalik on kõigi osapoolte tahtmine osaleda sisulises arutelus ning seeläbi leida lahendused ja kitsaskohad. (Gabriel 2010: 153)

Mitmerahvuselises organisatsioonis tuleb tähele panna asjaolu, et kommunikatsioon muutub üha komplekssemaks. Nagu eelnevalt mainitud, peaksid tööandjad olema teadlikud, et rahvuslike ja kultuuriliste eripärade tunnetamine on seotud ka stereotüüpidega, samas kui individidid võivad olla hoopis erinevad. Seesuguse sildistamise ennetamiseks tuleb kollektiivi teadlikkust võrdsest kohtlemisest, erinevatest rahvustest ja kultuuridest tõsta ning ideaalsel juhul ei ole tulemuseks mitte teistest rahvustest inimeste tolereerimine vaid ka toetamine. (Leander 2010: 738)

Teisest rahvusest inimestele võib arutelu või abi küsimine probleemide korral olla raskendatud erinevate kommunikatsiooninormide ja väärtuste, julguse ja probleemi tunnetamise tõttu. Kardetakse näida ebaprofessionaalsed. Kui organisatsioonikultuur ja kollektiiv on võrdlemisi kinnine ja seesuguste küsimuste esitamine ei ole traditsiooniks, siis võib teisest rahvusest inimene veel suuremal määral võõranduda. Seeläbi langeb inimese usaldusväarsus ning edaspidiseid konflikte on raskem ennetada. Parimal juhul võimaldab tööandja teistsuguse taustaga inimesele tugiisiku või superviisori arusaamatuste vältimiseks. (Gabriel 2011: 688)

Bhui ja Dhillon (2005) toovad välja, et tööandjad peaksid kaalutlema diskrimineerimise ennetamiseks mitut asjaolu. Esiteks, kuidas mõjutab rahvus töökohal töö tegemise viise ja harjumusi, töösuhteid, väärtuseid ning kuidas võib see pingestada töötajate tööalaseid ja koduseid suhteid. Teiseks tuleks läbi mõelda, kuidas on töötulemused mõjutatud tööalasest diskrimineerimisest. Oluline on tunnistada, et rahvuspõhine diskrimineerimine võib kollektiivis eksisteerida ning seetõttu tuleks tagada võimalikele ohvritele legaalne juurdepääs neid kaitsvatele üksustele. (Bhui, Dhillon *et al.* 2005: X) Tänapäeval iseloomustab mitmeid töökollektiive mitmekesisus, seetõttu on oluline, et töötajatel ja tööandjatel oleks juhend või mingi muu allikas võrdse kohtlemise edendamiseks ja diskrimineerimise eest kaitsmiseks. Oluline on meeles pidada taolise konflikti tekkimise võimalikkust ning võimaldada ja teavitada inimesi erinevate lugemismaterjalide, vestluste ja programmidega. (Plocharczyk 2006: 85)

Kuivõrd tööandjatele peaks siiski eeskätt oluline olema töötajate oskused ja professionaalsus ning eeskujulik organisatsioonikultuur, siis tasuks asutusel investeerida ka juhtkonna ning töötajate vastavale koolitamisele. Siinkohal peetakse silmas probleemilahenduse oskuste arendamist, täiskasvanulikku lähenemist hindamaks kultuuride erisusi ning nende mõjusid tööproduktidele ja töökeskkonnale. Rahvusgruppide erisustest tulenevat pinget saab maandada näiteks läbi kultuuritundlike jutuajamiste asutuse kõigi tasemetega. Sealjuures tuleb silmas pidada, et indiviidid võivad diskrimineeriva ja vaenuliku töökeskkonna kujundada ka mitteteadlikult. (Bhui, Dhillon *et al.* 2005: X)

1.2 RAHVUSPÕHISE DISKRIMINEERIMISE TAGAJÄRJED TÖÖTURUL

Rahvusest tingitud ebakõlad põhjustavad tihti tööstressi kollektiivis. Näiteks võib seda käsitleda interaktsioonilises raamistikus, kus inimene tunnetab, et pingutused ja saadavad tasud ei ole tasakaalus. Pidev tasakaalutus võib mõjuda nii vaimsele kui psüühilisele tervisele. Erinevates uuringutes kasutatakse stressiilminguid indikaatorina, hindamaks kognitiivseid protsesse ja emotsionaalseid probleeme töökeskkonnas. (Siegrist 1996: 27–28) Pingeliste olukordade tekkimisega seoses rahvuse ja tööturuga on leitud olukorda mõjutavate faktoritena ka tööpuudust, madalamat kontrolli ja otsustusvõimet töökohal, verbaalset vägivalda, ebavõrdset tööjaotust, vähest väärtustatust ning panuse ja tasu tasakaalutust. Kui inimene tunnetab mõnda mainitud kohtlemistest, siis kutsub see esile segaduse, eemaletõukamise,

isolatsiooni ning paneb töötajaid tundma ebaväärtuslikena ja ignoreerituna. (Bhui, Dhillon *et al.* 2005: VIII)

Terviseuuringutes on leitud, et sotsiaalne ja majanduslik ebavõrdsus ja rahvuspõhine diskrimineerimine on põhilised eeldused teisest rahvusest inimeste halvemate tervisenäitajate kujunemisel. Mitmed uuringud on näidanud seoseid just rahvusliku diskrimineerimise ja füüsiliste haiguste ning vaimsete pingete vahel. (Nazroo 2002; Siegrist 1996; Johal, Smith *et al.* 2000) Töökohal tuleks tegeleda psühhosotsiaalsete riskide maandamisega kuivõrd see aitab töökollektiivil sujuvamalt igapäevatööd teha. Eriti oluline on see olukordades, kus ettevõtted keskenduvad pingutustele asutuse jätkusuutlikkuse kindlustamiseks ning töötajate heaolu kiputakse unustama. (Addley, Houdmont 2012: 100–102)

Õpetajate seas läbi viidud uuringust Suurbritannias selgus, et teistest rahvustest õpetajatel olid madalamad vaimse tervise näitajad ning samuti oldi vähem enda tööga rahulolevad. Teisest rahvustest õpetajatele olid stressiallikateks eeskätt töökoha hierarhiline süsteem ning kultuur, töökoormus, kultuurilised barjäärid ning staatuse ja edutamise puudulikkus. Mõned teisest rahvusest õpetajad nentisid, et kas igapäevane või nädalas mitmekordne rahvuspõhine diskrimineerimine on andnud panuse pingete tekkimisele töökohal. Paljud uuringus osalejad uskusid, et nad töötasid institutsionaalselt vaenulikus keskkonnas. (Miller, Travers 2005: 320, 325–326) Kui inimese ümber töötavad sarnasest sotsiaalsest grupist, sealhulgas rahvuselisest või rassilisest grupist, inimesed, siis tõstab see eneseväärikust ning aitab kaasa sotsiaalselt ja personaalselt positiivse identiteedi loomisele. (Enchautegui-de-Jesús, Hughes *et al.* 2006: 221)

Kui Suurbritannia näitel valmistas valgenahalistele inimestele muret eeskätt panustamise ja saadava tasu ebavõrdsus, siis indialastele oli probleemiks rohkem nende madal positsioon ning pingutuste mitte märkamine töökohal. (Bhui, Dhillon *et al.* 2007: 21–23) On vaieldud selle üle, et juhul, kui teisest rahvusest inimesed saavutavad kollektiivis arvulise ülekaalu, siis kogevad nad tõenäolisemalt positiivsemat suhtumist ja töötulemuslikkus on suurem. Võimalik, et heaolutunne tekib juba asjaolust, et isiku ümber on rohkem temaga sarnaseid, samast rahvusest inimesi. Uuringud on näidanud, et töötajate sarnased taustväärtused ja kogemused pakuvad positiivset tuge ning tulemusena on tööalased suhted paremad ja sagedasemad, vähem on konflikte ning inimesed tunnetavad end ja teisi meeldivate ja atraktiivsetena. (Brass 1985: 329, 336; Byrne 1971)

Diskrimineerimine tööturul, kus inimesi eristatakse nende päritolu alusel, võib olla iseenesest kulukas ja aega nõudev protsess. Kui asutus diskrimineerib enda töötajaid, siis hakkavad inimesed asutuse teenuste ja toodete tarbimist vältima, mis takistab normaalse kasumi saamist ja üldist arengut. (Burns 2012: 2) Diskrimineerimise ohvritel on tihtipeale raskusi ka abi saamisel, kuna õigusorganite poole pöördumine on kallis, keerukas, aega nõudev ja võitlemist eeldav protsess. Võib öelda, et riikides, kus on diskrimineerimise teemaatikale pikemalt tähelepanu pööratud on diskrimineerimisvaidluste lahendamine kiirem ja tulemuslikum. (Bassanini, Saint-Martin 2008: 3)

Lähtuvalt avaldatud aruandest kulub USAs tööalasele diskrimineerimisele aastas 64 miljardit dollarit. Tegemist on hinnangulise summaga, mis tuleneb rohkem kui kahe miljoni inimese kaotuse ja asendamisega töökohtadel seoses ebavõrdse kohtlemise ja diskrimineerimisega. (The Cost of Employee... 2007) Näite saab tuua 2006. aastal toimunud intsidendist USAs, kus kohus määras rahvuspõhise diskrimineerimise eest ettevõttele FedEx kokku 61 miljoni dollari ulatuses kahjutasusid. Liibanoni-Ameerika päritolu kullereid diskrimineeriti otsese ülemuse poolt kutsudes neid „araablasteks“, „kaamelisõitjateks“, „terroristideks“ ja „liivaneegriteks“. Tähelepanuväärne on asjaolu, et kohus määras diskrimineerijale isiklikult 1 miljoni dollari suuruse kahjunõude emotsionaalse ahistuse tekitamise eest. (Alameda County Superior Court Case 2006)

Teisest rahvusest inimeste diskrimineerimine võib olla ka vahend, millega kindlustada privilegeeritud rühmade (domineeriva rahvuse) monopoolset seisundit ihaldatuimatel ametipositsioonidel. (Grand, Szulkin 2000: 6) Rahvuspõhine kihistumine väljendub üldjuhul selles, et nii tööturul kui ka ühiskonnas üldse asub põlisrahvastik kõrgematel ja teistest rahvusest inimesed madalamatel positsioonidel. Seesugune diskrimineerimine põhjustab omakorda ebaefektiivsust tööturul, sotsiaalset ebavõrdsust ja tõrjutust. (Heath, Cheung 2007).

Kokkuvõttes saab öelda, et rahvuspõhise diskrimineerimise tagajärjel tööturul kannatavad mitmed osapooled. Uuringute põhjal on sel puhul ohus teisest rahvusest inimeste vaine ja füüsiline tervis, enesehinnangud, võimalus eneseteostuseks ning pingutustele vääriliselt tulu saada. Suurem oht on ka vaesustuda ning jääda sotsiaalselt tõrjutuks. Tööandjatele läheb teisest rahvusest inimeste diskrimineerimine kulukaks, kuivõrd kahjustada võib maine, kaotatakse väärtuslikke töötajaid ning kahjutasud diskrimineerimisjuhtumite korral on suured.

1.3 VÕRDSET KOHTLEMIST TAGAVAD INSTITUTSIOONID JA SEADUSED EESTIS

Lähtuvalt eelnevates alapeatükkides kirjeldatust leiab autor, et ülevaade riiklikest diskrimineerimise eest kaitsvatest institutsioonidest ja seadustest Eesti kontekstis on asjakohane, kuivõrd see on nii tööandjatele kui töötajatele oluliseks vahendiks riiklikul tasemel võrdse kohtlemise kaitsel ja edendamisel. Järgnevas alapeatükis antakse ülevaade võrdse kohtlemise seaduse olemusest, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ja õiguskantsleri rollidest antud vallas.

1.3.1 Võrdset kohtlemist tagavad seadused Eestis

Võrdse kohtlemise seadus võeti Eestis vastu 2008. aastal. Seadus kaitseb diskrimineerimise eest rahvuse, rassi, nahavärvi, usu ja muude veendumiste alusel. Lisaks on eraldi välja toodud, et keelatud on diskrimineerimine rahvuse, rassi või nahavärvi alusel, mis puudutab juurdepääsutingimusi tööturule, töölepingute sõlmimist, juurdepääsu kutsekoolitustele, sealhulgas sotsiaaltoetusi jms. (Võrdse kohtlemise seadus 2008)

Tööandjatele, haridus- ja teadusasutustele ning ministeeriumitele on loodud järgmised kohustused: tööandjad kaitsevad töövõtjaid diskrimineerimise eest, teavitavad neid nende õigustest ja kohustustest vastavalt nimetatud seadustele; haridus- ja teadusasutused edendavad võrdõiguslikkust lähtuvalt koolituste sisust ning arvestavad üldise hariduse korraldamisel võrdse kohtlemise põhimõtetega; iga ministeerium järgib võrdõiguslikkuse põhimõtteid oma pädevusalal ning teeb koostööd teiste institutsioonide ja isikutega selle edendamiseks. (ECRI 2010: 21; Võrdse kohtlemise seadus 2008)

Diskrimineerimisjuhtude puhul, lähtuvalt võrdse kohtlemise seadusest, on sätestatud rahaline ja mitterahaline hüvitus. Seaduse täitmist kontrollib soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Koolituse jaoks seoses nimetatud seadusega on eraldatud eelarvest vahendeid, tihedalt tehakse koostööd Inimõiguste Keskusega koolitamaks vabatahtlasi ning et teavitada üldsusi seaduse olemasolust. Aastaks 2010 ei olnud rahaliste vahendite nappusel veel aga ühtegi teavituskampaaniat läbi viidud. Tähelepanuväärne on asjaolu, et diskrimineerimisjuhtumi korral pakutav hüvitus on sõnastatud kui „mõistlik rahasumma“ mis on tegelikkuses ähmane ja subjektiivne. (ECRI 2010: 21)

Karistusseadustiku artikkel 151 lõige 1 sätestab, et tegevused, mis avalikult õhutavad viha, vägivalda või diskrimineerimist muu hulgas kodakondsuse, rassi, nahavärvi, keele, päritolu või usu alusel, kui nende tulemusena tekib oht inimese elule, tervisele või varale, on karistatud trahviga kuni 300 trahviühikut või kinnipidamisega. Artiklis 151 lõikes 2 on Karistusseadustikus täiendavalt sätestatud rahaline karistus või kuni kolme aastane vabaduse kaotus, kui teo tulemusena inimene sureb, saab tervisekahjustusi või muid raskemaid tagajärgi või on teo toimepanija sarnaseid kuritegusid ka varem sooritanud. (Karistusseadustik 2001) Eesti ametivõimude teatel ei ole keegi punkti 151 alusel kohtusse pöördunud 2005 – 2010 aasta vahemikus. (ECRI 2010: 19)

Töölepingu seadus kutsub artiklis 3 üles tööandjaid kinni pidama ja edendama võrdse kohtlemise põhimõtet ning kaitsma töötajaid diskrimineerimise eest. (Töölepingu seadus 2008) Põhiseaduse § 29 kohaselt on Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 lõige 1 kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimiskeelu. Sätte teise lause järgi on keelatud isikute ebavõrdne kohtlemine nende rahvuse tõttu. (Põhiseadus 1992)

Huvitav on aga asjaolu, et põhiseaduslikus mõttes tunneb rahvas kui demokraatliku võimu kandja end seadusest võrdlemisi kaugel. Eestlastest, sealjuures Eesti kodanikest ei tunne end 13% vastajatest põhiseaduslikus mõttes võimul olevaks (85% tunneb, 2% ei oska öelda), teistest rahvustest Eesti kodanike seas on selliste osakaal aga tervelt 30% (65% tunneb kuuluvust, 5% ei oska öelda). Samas on märkimisväärne, et rohkem kui pooled määratlemata kodakondsusega inimestest (52% tunneb kuuluvust, 44% ei tunne ning 4% ei osanud öelda) ning ka kaks viiendikku Venemaa kodanikest (41% tunneb kuuluvust, 54% ei tunne ning 5% ei osanud öelda) seostavad end eesti rahvaga. (Lauristin, Seppel *et al.* 2011: 21)

1.3.2 Õiguskantsler võrdse kohtlemise tagajana

Nagu eelnevalt mainitud, tegeleb Eestis diskrimineerimisjuhtumitega kaks institutsiooni – Õiguskantsleri büroo ja soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Õiguskantsleri ülesandeks on lepitusmenetlustega lahendada diskrimineerimisalaseid vaidlusi, mille kohta on talle saadetud avaldus ohvri poolt. Lepitusmenetlused eraisikute vahel on vabatahtlikkusele tuginevad. Õiguskantsleri poole saab pöörduda juhul, kui inimene tunnetab, et teda diskrimineerib füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik (nt tööandja) soo, rassi, rahvuse, nahavärvuse, keele, päritolu, usutunnistuse või usulise veendumuse, poliitilise või muu

veendumuse, varalise või sotsiaalse seisundi, vanuse, puude, seksuaalse suundumuse või seaduses nimetatud muu tunnuse tõttu. (Õiguskantsleri kantselei 2012)

Vahemikus 2005–2010 on õiguskantslerile laekunud neli petitsiooni eraisikutelt, mis puudutavad väidetavat rahvuspõhist diskrimineerimist. Ühtegi lepitusmenetlust aga ei algatatud, kuna osapooled ei jõudnud kokkuleppele. Lisaks on Õiguskantslerile laekunud kaebusi avalike asutuste vastu, mis sisaldasid diskrimineerivat aspekti. (ECRI 2010: 23) 2011. aastal esitati õiguskantslerile vaid üks taotlus lepitusmenetluse läbiviimiseks. Avaldaja leidis, et teda diskrimineeriti rahvuse, rassi, nahavärvuse ja usutunnistuse tõttu, sest kohviku omanik ei lubanud teda kohvikusse. Õiguskantsler aga ei algatanud lepitusmenetlust ning soovitas avaldajal kasutada efektiivsemaid õiguskaitsevahendeid. (Õiguskantsleri 2011. aasta tegevuse ülevaade 2012)

Miks Õiguskantslerile niivõrd vähe diskrimineerimise teemalisi kaebusi on esitatud, on raske öelda, seda valdkonda ei ole ka eelnevalt uuritud. Rahvuspõhise diskrimineerimise ja võrdse kohtlemise teema on *European Commission against Racism and Intolerance*³ (ECRI) sõnul päevakorral ning probleemi teadlikustamine on endiselt vajalik. (ECRI 2010: 23)

1.3.3 Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku roll võrdse kohtlemise kaitsel ja edendamisel

Võrdse kohtlemise seaduse paragrahvis 16 on kirjas, et voliniku ülesandeks on jälgida võrdse kohtlemise seaduse täitmist, nõustada ja abistada inimesi kaebuste esitamiseks diskrimineerimise vallas. Lisaks peab volinik avaldama arvamust võimalike diskrimineerimisjuhtumite kohta kas inimese taotluse alusel või omal algatusel kogutud informatsiooni põhjal. Volinik peab ka analüüsima võrdse kohtlemise seaduse tulemuslikkust nende inimeste seas, keda jaotatakse vastavalt nende rahvusele, rassile, nahavärvile, usule või muudele veendumustele. (Võrdse kohtlemise seadus 2008)

Voliniku kantselei abistab teda igapäevatoös võrdse kohtlemise seadusega pandud ülesannete täitmisel. Lisaks nõustab ja abistab kantselei volinikku ametiülesannete täitmisel, nõustab voliniku kantseleisse pöördunud isikuid diskrimineerimise vaidlustes ning peab ühendust teiste institutsioonide ja organisatsioonidega Eestis, Euroopa Liidus ja mujal ning täidab teisi

³ Euroopa rassismi- ja sallimatuse vastu võitlemis komisjon (ECRI) on loodud Euroopa Nõukogu poolt. See sõltumatu organ jälgib inimõiguste täitmist ning on spetsialiseerunud rassismi ja sallimatuse küsimustele. ECRI komisjon analüüsib rassismi ja sallimatuse alal valitsevat olukorda igas Euroopa Liidu liikmesriigis tehes sealjuures ettepanekuid, kuidas probleeme lahendada.

voliniku poolt antud kohustusi. (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku tööülesanded 2013)

Lisaks peab volinik tegema valitsusasutustele, kohalikele omavalitsustele ja nende allasutustele ettepanekuid seadusandluse ja õigusaktide muutmiseks, samuti nimetatud asutusi teavitama võrdse kohtlemise seaduse ja teemade osas. Volinik peab avaldama võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisega seotud aruandeid, tegema koostööd teiste isikute ja asutustega võrdse kohtlemise edendamiseks ning võtma kasutusele üldiseid meetmeid võrdse kohtlemise edendamiseks. Võib öelda, et volinikul on laialdased volitused, kuid institutsioonina on tööjõudu vähe (kaks töötajat). (ECRI 2010: 23–24)

2011. aastal laekus volinikule kokku 358 pöördumist, neist 90 olid kaebused seoses inimese kahtlusega, et teda on diskrimineeritud. 9% kaebustest esitati seoses rahvuspõhise diskrimineerimisega. Diskrimineerimisega seotud avaldustest 23 juhul leidis volinik, et tegemist on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega. Lisas 2 on käesolevas töös toodud voliniku poolt käsitletud kahe rahvuspõhise diskrimineerimise juhtumi kirjeldused tööturul, kus mõlemal juhul jõudis volinik järeldusele, et apelleerijaid oli ebavõrdselt koheldud. (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku aruanne 2011 2012)

1.4 RAHVUSPÕHINE TAJUTUD DISKRIMINEERIMINE EESTI TÖÖTURUL

Empiirilised uuringud näitavad, et eestlastest peab ligi 80% rahvuslikku enesemääratlust oluliseks identiteedi osaks, muudest rahvustest inimestest ligi 60%. Üldiselt võib öelda, et rahvuslik enesemääratlus on Eesti elanike jaoks oluline – laialt on levinud veendumus, et ka tänapäeval on vaja end tunda kuuluvat teatud rahvuse sekka. Ka teised uuringud näitavad, et etniline grupp on kuuluvuse, meie-tunde alusena väga olulisel kohal teiste võimalike kollektiivsete identiteedikategooriatega võrreldes. (Vihalemm 2011: 134)

Hetkel Eestis elavatest inimestest moodustab viimase rahvaloenduse andmetel 68,8% eestlased, 24,8% venelased ning pingerealt järgnevad ukrainlased kõigest 1,7%-ga. Põhjalikum tabel Eestis elavatest teistest rahvustest on toodud lisas 1. (Statistikaamet 2013) Lisas 2 on toodud autori poolt kommenteeritud ülevaade eestlaste ja mitte-eestlaste jagunemisest tööturul, sealhulgas märkimisväärselt ja stabiilsest hõive- ja töötuse lõhest. Ühendavate tunnustena tajuvad eestlased ja venelased Eestis võrdlemisi samu omadusi ja

sümboleid, suurem olulisus venelaste identiteediloomes on religioonil. Rahvuslik kuuluvustunne on suhteliselt levinud eestlaste seas, venelastest ei tunnetata ligikaudu iga kolmas teiste venelastega siduvaid olulisi sümboleid, omadusi vms. Teisest rahvusest inimeste seas on tugev kuuluvustunne oma rahvusrühma vähem levinud kui eestlaste seas, umbes iga neljas-viies tunneb tugevaid ühendavaid sümboleid jms tunnuseid. (Vihalemm 2011: 136–137)

Diskrimineerimist peetakse Euroopa Liidu liikmesriikide seas üldiselt tavapäraseks. Kõige enam diskrimineeritakse inimesi nende etnilise päritolu tõttu (56%), puude tõttu (46%) ning seksuaalse orientatsiooni tõttu (46%). Üleüldiselt usuvad eurooplased, et diskrimineerimine on levinud just tööturul. Kokkuvõtlikult saab ka öelda, et teise rahvusesse kuulumine määrab suurema tõenäosusega, et inimene leiab, et tema riigis on diskrimineerimine levinud nähtus. Üle poolte eurooplastest nendib, et rahvuspõhist diskrimineerimist tööturul on põhjustanud ka majanduslangus (54%). (Eurobaromeeter 2012: 7–9)

Diskrimineerimist tööturul puudutavaid uuringuid Eestis suurel mahul avaldatud ei ole, tavaliselt on tegemist osaga suuremast temaatikast. Lisaks erinevad saadud tulemused suurel määral, mistõttu võib järeldada, et diskrimineerimise uurimine tööturul on raske. Kui näiteks 2005. aasta Tööelu Baromeetris (2005: 42) nentisid mitte-eestlased, et on tööturul diskrimineerimist kohanud enda rahvuse tõttu 2% ulatuses ning märganud teiste mitte-eestlaste puhul seda 6% ulatuses, siis samal aastal läbi viidud Inimõiguste Teabekeskuse (Poleschchuk 2006: 26) uuringus tajus tööturul diskrimineerimist 17% mitte-eestlasi.

Eestis läbi viidud Eurobaromeetri uurimuses osales 2012. aastal 1005 inimest ning Euroopa Liidu riikides küsitleti kokku 26,622 inimest. Esitati ka küsimus seoses diskrimineerimise eri tüüpide vastu võitlemiseks tehtavate jõupingutustega – kas need on piisavalt tõhusad? 33% Eesti vastajaid leiavad, et pingutused ei ole tõhusad, teine kolmandik leiab, et need on küllaltki tõhusad, 17% leiab, et tõhusad, 5% arvas, et Eestis ei teha mingeid jõupingutusi ning 13% ei osanud seisukohta võtta. (Eurobaromeeter: Eesti 2012)

Konkreetsed ebavõrdse kohtlemise situatsioonid 2011. aasta Integratsiooni monitooringus vaadeldes selgus, et kõrgharidusega vene rahvusest isikute puhul oli selleks kogemuseks situatsioon tööotsingutest, kus parema kvalifikatsiooniga, eesti keelt hästi valdavale vene rahvusest kandidaadile on eelistatud tööle võtmisel eestlast. Ka teiste vastajate puhul on põhiliselt välja toodud kogemus, kus võrdse kvalifikatsiooni puhul on tööle võtmisel

eelistatud eestlast või ei ole tööle võetud riigikeele oskuse vähesuse tõttu, sageli tunnetatakse ebavõrdset kohtlemist ka venepärase nime või Eesti kodakondsuse puudumise pärast. Mitmel korral mainiti ka olukorda, kus tööle kandideerijat ei ole tahetud võtta eestikeelsesse kollektiivi kartuses, et vene temperamendiga inimene ei sulandu. (Lauristin, Seppel *et al.* 2011: 47)

Eesti vastajatele esitati Eurobaromeetri uuringus küsimus, et kui firma otsiks uut töötajat ning neil on valida kahe sarnaste oskuste ja kvalifikatsiooniga kandidaadi vahel, siis missugune kriteerium võib ühe neist halvemasse olukorda panna? Kui 54% eesti vastajaid tõid esmajärjekorras välja vanuse üle 55. aasta (EL-s 54%), siis variant kandidaadi nahavärv või rahvuslik päritolu oli määrav 24% arvates (EL-s 39%) ning oli pingereas 3–4 kohal 14-st eri variandist. (Eurobaromeeter: Eesti 2012)

Teisest rahvusest vastajate seas on Eestis töö leidmise positiivne hinnang pidevalt kasvanud, 49% pealt 2000. aastal kuni 73%-ni 2008.aastal. 2011. aastal on toimunud taas langus sarnaselt eestikeelsete vastajatega – 52% muu emakeelega vastajatest on kindel, et võiks Eestis tööd leida. Eestikeelsete vastajatega võrreldes peavad muu emakeelega vastajad karjääri tegemisel olulisemateks teguriteks ka rahvuslikku kuuluvust (54% peab oluliseks või väga oluliseks), sotsiaalset päritolu ja sugu, kuigi neid tegureid on nimetatud oluliselt harvem. Huvitav on asjaolu, et kõrgharidusega muu emakeelega vastajad hindavad võrreldes eestikeelsete vastajatega tõenäosust Eestist tööd leida heaks või väga heaks oluliselt harvem. Seega ei suurenda ka kõrghariduse olemasolu muu emakeelega vastaja enesekindlust tööturul võrreldes eestikeelsete inimestega. Situatsioonis, kus muu emakeelega vastajad on töö leidmise osas pessimistlikumad seatakse ilmselt potentsiaalsele tööle ka vähem nõudmisi ning seetõttu hinnatakse ka mitmeid tegureid vähem oluliseks kui eestikeelsete vastajate puhul. (Kriger, Nurmela 2011: 95)

Lisaks selgub 2011. aasta Integratsiooni monitooringust, et väikesed ettevõtted eelistavad ühekeelset kollektiivi ning ei nõua erinevate keelte oskust. Teatud tasandil toimub selektsioon, kus eestikeelses kollektiivis eelistatakse eestlasest ülemust. Samuti tõdeti seda, et uute töökohtade vabanedes on tihti kandidaadid keskastme juhi kohtadele eelkõige eestlased. (Kriger, Nurmela 2011: 100)

Kui eesti vastajatelt küsiti, kas nad teaksid enda õigusi, kui satuksid diskrimineerimise või ahistamise ohvriks, siis 30% Eurobaromeetri uurimuses osalenutest vastas jaatavalt, 54%,

eitavalt, 15% leidis, et oleneb olukorrast ning 1% ei osanud öelda. EL-i keskmiste tulemuste kohaselt teavad enda õigusi 37% vastajatest, 48% ei teadnud, 12% leidis, et oleneb olukorrast ning 3% ei osanud öelda. Kui Eesti vastajatelt küsiti, kelle poole pöördusite diskrimineerimisjuhtumi puhul, siis 38% vastas, et politsei poole, 18% mõne võrdse kohtlemise organisatsiooni poole, 10% advokaadi poole, 8% kohtu poole, 6% ametiühingu poole, 5% kuskile mujale, 1% valitsusvälise organisatsiooni/ühingu poole ning 14% ei osanud öelda. (Eurobaromeeter: Eesti 2012)

Evelyn Uudmäe magistritöös uuriti ebavõrdset kohtlemist tööintervjuule kutse saamisel sõltuvalt eesti- ja venepärasest nimekujust. Uudmäe uuris, kas etniline nimekuju võib põhjustada tööle saamisel võimalikku diskrimineerimist ning erisusi erinevate gruppide vahel. Uuringus kasutatud CVD olid maksimaalselt sarnased isikuid kirjeldavate väärtuste ja oskuste osas, kuid erinesid selgelt rahvuslike nimekujude poolest. Uuringu tulemustest selgus, et venepäraste nimekujudega kandidaadid saavad vähem tööintervjuu kutseid kui eestipäraste nimedega kandidaadid. Kokkuvõttes said venepäraste nimedega kandidaadid 30% vähem tööintervjuukutseid kui eestipäraste nimedega kandideerijad. Saadud tulemused viitavad võimalikule rahvuslikust nimekujust tulenevale ebavõrdsele kohtlemisele. Huvitaval kombel ei suurendanud venepäraste nimedega kandidaatide puhul CVsse kas väga hea või hea eesti keele oskuse märkimine intervjuule pääsemise tõenäosust. Uuringu tulemustest selgus, et üksnes venepärane nimi vähendas tööintervjuu kutsete arvu ning uuringusse sattunud ettevõtete puhul saab järeldada, et alus ebavõrdseks kohtlemiseks tööturul on olemas. (Uudmäe 2012)

1.5 PROBLEEMISEADE

Rääkides ebavõrdse kohtlemise hinnangutest, saab öelda, et kõige tavapärasemaks indikaatoriks on tööturult kõrvale jäämine. Paljudes riikides on pääsu tagamine tööturule esmane vahend vältimaks ebavõrdsust vähemuste ja enamuse vahel ühiskonnas. Põhjuseid, miks tööturul osalemine on niivõrd oluline, on mitmeid. Esiteks, tööl käival inimesel on tagatud (vähemalt mingil määral) majanduslik kindlustatus, see omakorda suurendab võimalusi sotsiaalsete suhete loomiseks, samuti on see oluline psühholoogiliseks heaoluks ning enesehinnangu ülalhoidmiseks. Lisaks mõjutab see võimalusi tulevikus tööle saada või karjääriredelil tõusta. (Aasland, Flotten 2001: 1027–1028, 1042–1043)

Kui üsna palju tööandjaid suhtub vähemustesse negatiivselt, jääb selliste vähemuste sissetulek põhirahvastiku omast tunduvalt madalamaks nagu ka üldine võimalus tööturul headele positsioonidele pääseda isegi hoolimata sellest, et nad on võimekuse taseme poolest põlisrahvastikuga võrdsed. (Grand, Szulkin 2000: 7) Lisaks toob rahvuspõhine diskrimineerimine tööturul kaasa terviseprobleeme (Nazroo 2002; Siegrist 1996) ning rahalisi ja ajalisi kulusi (Burns 2012: 2; Bassanini, Saint-Martin 2008: 3). Kokkuvõttes lähtuvad tööandjad diskrimineerimisel tihti rahvaskuuluvusest (Eurobaromeeter 2012: 7–9), hindamaks kas ametikohale kandideerija on sobilik ning missugused kasud ning kahjud võivad kaasneda (Charles, Guryan 2011: 496; Dover, Guimond 2012: 209).

Käesolev uurimus peaks looma parema vaatevinkli lähtuvalt tööandjate hoiakutest ja tajutud teiste rahvusega seotud diskrimineerimisilmingutest Eesti tööturul. Magistr töö peaks aitama lahendada olukorda, kus puudub piisav akadeemiline teadmine selle kohta, millised on Eesti tööandjate hinnangud ja arusaamad võrdse kohtlemise edendamise teemadest ja rahvuspõhisest diskrimineerimisest tööturul. Uuringutele rajanedes saab öelda, et just vähemustel on oht sattuda kehvematesse olukordadesse võrreldes etnilise põlisrahvusega. Selle üheks aluseks on võrdse kohtlemise puudulikkus etniliste vähemuste suunal. Arvestades, et Eesti on etniliselt heterogeenne, kuivõrd kaks kolmandikku riigi elanikkonnast moodustavad etnilised eestlased, annab see aluse diskrimineerimisjuhtude võimalikuks tekkeks nii üldises mõttes kui ka konkreetselt tööturul. (Aasland, Flotten 2001: 1028, 1042)

Uuringud on näidanud, et eestlased ja mitte-eestlased eristavad üksteist võrdlemisi selgepiirilisel. Erinevatele gruppidele iseloomustatakse teatud iseloomujooni ja stereotüüpe. (Hogg, Abrams 1995: 65; Allik, Bakaurskiene 2009: 237, 239–242). Seesugune rahvusliku eristamise tunnetamine annab aluse ka tööandjatele vähemuste ja enamusgrupi eristamisel, mistõttu on vähemustel oht sattuda diskrimineerimise ohvriks. (Charles, Guryan 2011: 496) Kokkupuutepunktid vähemuste ja enamuse vahel on stereotüüpsete, sotsiaalsete ja keeleliste barjääride tõttu piiratud. (Grand, Szulkin 2000: 5)

Ebavõrdsuse tunnetamist ja diskrimineerimisilminguid on esile toonud ka mitmed Eesti tööturгу puudutavad läbi viidud uurimused. Vähemused ei hinda Eestis töö leidmist samaväärseks nagu põlisrahva, eestlaste, seas. (Kriger, Nurmela 2011: 95) Seda ilmestab ka Eesti tööturustatistika, kus on selgelt eristatav eestlaste ja mitte-eestlaste hõivelõhe (lisa 2).

Lisaks on selgunud, et vene nimekujuga isikutel on märgatavalt väiksem tõenäosus tööintervjuule pääseda (ning seeläbi tööd leida). (Uudmäe 2012)

Eurobaromeetri 2012. aasta uuring toob esile, et kolmandik uuringus osalenud eesti vastajaid ei leia, et võrdse kohtlemise edendamiseks oleks tehtud piisavaid pingutusi ning ligikaudu kolmandik näeb rahvuslikku diskrimineerimist tööturul kui probleemi. (Eurobaromeeter: Eesti 2012) Vähemuste kaitseks on Eestis loodud toimivaid seaduseid ja institutsioone. Nii võrdse kohtlemise volinikul kui õiguskantsleril on antud volitused tegeleda diskrimineerimisjuhtumitega ning voliniku ülesandeks on ka üldise olukorra jälgimine. Lisaks koostavad mõlemad institutsioonid raportid kirjeldamaks olulisemaid diskrimineerimisjuhtumeid ning nende koguarvu, mis mõlema institutsiooni puhul on rahvuslikul põhjal väike või olematu. Voliniku ülesandeks on ka laiema avalikkuse teavitamine. (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku tööülesanded 2013; Õiguskantsleri kantselei 2012). Vaadeldes Eurobaromeetri uuringu tulemusi, siis üle poolte eesti vastajatest ei olnud aga kindlad, kuhu pöörduda diskrimineerimisjuhu korral ning eelistasid selleks institutsioone, millede eesmärgiks ei ole otseselt võrdse kohtlemise eest kaitsmine. (Eurobaromeeter: Eesti 2012)

1.6 EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED

Käesolev uurimus annab teadmise, mil viisil näevad ja kogevad tööandjad Eestis rahvuspõhist diskrimineerimist tööturul. Eestis kehtib alates 2008. aastast võrdse kohtlemise seadus, millest lähtuvalt on lubamatu inimese diskrimineerimine nii tööturul kui ka muudes valdkondades. (Võrdse kohtlemise seadus 2008) Lisaks kaitseb tööturul diskrimineerimise eest töölepinguseadus (Töölepingu seadus 2008) ning Eesti põhiseadus sätestab, et kõiki tuleb kohelda võrdselt (Põhiseadus 1992).

Siiski on erinevad uuringud näidanud, et rahvuspõhine diskrimineerimine on Eestis probleemiks (Uudmäe 2012; Kriger, Nurmela 2011; Eurobaromeeter: Eesti 2012 jt). Diskussioon võrdse kohtlemise ja rahvuspõhise diskrimineerimise vallas on pidevalt üleval, kuid mitte marginaalsel positsioonil, nähtavaimaks indikaatoriks on diskrimineerimine tööturul (Heath, Cheung 2007; Karlsen, Nazroo 2002). Samas peab autor käesolevas töös silmas, et erinevaid rahvuseid Eesti tööturul on mitmeid, mistõttu hinnangud rahvusgrupile ei pruugi põhineda üksnes Eestis domineerival vene rahvusest inimeste grupil (lisa 1).

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, missugused on Eesti tööandjate arvamused seoses rahvuspõhise diskrimineerimisega Eesti tööturul ja missuguseid aspekte nähakse teisest rahvusest inimese palkamisel ja koostööl ning missugune on olnud tööandjate kokkupuude võrdse kohtlemise edendamise temaatikaga. Eesmärgist lähtuva parimaks välja selgitamiseks püstitati alljärgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas näevad Eesti tööandjad rahvuspõhist diskrimineerimist tööturul nii enda organisatsioonis kui ka Eestis üldisemalt?
2. Millised on Eesti tööandjate kokkupuuted võrdset kohtlemist tagavate seaduste ja institutsioonidega ning missuguse võrdse kohtlemise edendamise informatsiooniga on kokku puutunud?
3. Kuidas tajuvad Eesti tööandjad koostööd ja tööalast tulemuslikkust teisest rahvusest inimestega?

2. METOODIKA

2.1 *METODOLOOGIA VALIK*

Käesolevas töös otsustas autor analüüsi läbi viimiseks kasutada kvalitatiivset meetodit, kuivõrd soovib mõista küsitletute väärtusmaailma, tõekspidamisi, hinnanguid ja suhtumist. Kvalitatiivne uurimus läheneb mingile nähtusele läbi detailide ja nende tõlgendamise. Selle eesmärgiks on tuua välja mingi tervik, mis tavapäraselt nii nähtav ei ole või on põimunud mitmete protsesside vahele. Kvalitatiivne lähenemine võimaldab meetodina uurida mitmeid sotsiaalseid aspekte talletavaid materjale nagu näiteks fotod ja dokumendid, sealhulgas viia läbi intervjuusid. Kvalitatiivsete meetodite kasutajad lähtuvad uuritavate objektide või subjektide keskkonnast ning analüüsivad informatsiooni selles valguses, kuidas uuritavad asja näevad või kogevad. (Denzin, Lincoln 2008: 10)

Analüüsimeetodina kasutatakse temaatilist sisuanalüüsi, milles teemad liigitatakse kategooriatesse, mitte ei määrata enne andmete kodeerimist. Kodeerimine on andmete laialijagamise ja seejärel kokkukogumise protsess. Andmed jaotatakse laiali lõikudeks või osadeks ning need fragmendid koondatakse uuesti kodeerimise teel nii, et luuakse uus arusaam, mis uurib sarnasusi ja erinevusi paljude erinevate juhtumite kaudu. See viib uute ideede ja seletusteni, intervjuudes osalenute tõlgendusi nähakse uues valguses. Uuriija eesmärgiks on üles ehitada süstemaatiline tervik uuritust. Koodide arendamisel ja määratlemisel kasutatakse pidevat võrdlemist, et välja tuua sarnasusi ja erinevusi, see võimaldab omakorda andmeid grupeerida ja eristada (Ezzy 2002: 86, 91–94).

Kuivõrd kvalitatiivsele uurimusele omane, siis analüüsi läbi viimise plaan ei olnud eelnevalt kindlaks määratud ning see muutus ja arenes töö käigus. Autor lähtus analüüsi läbi viies uuringus osalenute isiklikest arvamustest ja hinnangutest ning nende tõlgendustest antud teemast ja olukorrast. Kuivõrd intervjuude käigus arutleti ka muude teemade üle, mis ei olnud problemaatikaga lähedalt seotud, siis otsustas autor neid käesolevas töös mitte käsitleda.

2.2 *ANDMETE KOGUMINE*

Andmete kogumisel järgis autor põhimõtet, et intervjuueeritavate hulgast on oluline leida võimalikult palju vastajaid, kellel võib olla käesoleva temaatikaga isiklikke kogemusi või on nad pädevad andma hinnanguid lähtuvalt enda igapäevatööst. Kuivõrd uuritav problemaatika

võib olla mõne vastaja jaoks olla tundlik, siis oli autorile oluline, et intervjuueeritavate seas ei oleks isiklikke tuttavaid.

Käesolevas töös kasutati andmekogumismeetodina temaatilist intervjuud (lisa 4) mis oli ülesehituselt poolstruktureeritud ning jättis seetõttu intervjuu käigus võimaluse lisaküsimusteks ja erinevate temaatikate aruteluks. Kuivõrd intervjuueeritavate kogemused ja arusaamad olid kohati erinevad, siis lähenes autor temaatikale paindlikult ning lähtus sellest, kuhu suunas vastaja liikus ning vajadusel küsiti täpsustavaid lisaküsimusi.

Kokkuvõttes varieerus intervjuude pikkus 39 minutist kuni 1 tunni ja 7 minutini. Intervjuu struktuur ja küsimused on toodud lisa 3. Sissejuhatuses tutvustas autor ennast ning uurimistemat. Kuivõrd antud uurimus on osa ka suuremast projektist „Võrdse kohtlemise edendamine: mõjude hindamine, teadlikkus ja poliitikasoovitused“, siis tutvustab autor ka antud projekti eesmärgi ja olemust (lisa 5). Lähtuvalt projekti eesmärgist sooviti teada ka teisi diskrimineerimise aspekte tööturul nagu sugu, vanus, puue jne kuid lähtuvalt käesoleva töö eesmärgist toob autor välja rahvuspõhise diskrimineerimisega seotud teemad. Autor palus vastajatel soojenduseks kirjeldada enda rolli ettevõttes või organisatsioonis ning kirjeldada enda igapäevast tööd ja töökeskkonda. Intervjuud salvestati diktofoni või mobiiltelefoniga selleks eelnevalt intervjuueeritavatelt luba küsides ning seejärel transkribeeriti. Mobiiltelefoni kasutas autor salvestusvahendina ka seetõttu, et see sulandub paremini keskkonda kui igapäevane tehniline abivahend ning intervjuueeritavad ei lähe vastamisel niivõrd pingesse.

Antud töös kuulus valimisse seitse intervjuueeritavat kellega viidi läbi individuaalintervjuud. Kõik sihtrühma kuulujad olid eestlased, kellest üks oli meesterahvas ning ülejäänud kuus naised. Kuivõrd käesolev töö uurib problemaatikat rahvuslikul tasandil, siis oli oluline, et valimisse kuuluksid eesti rahvusest inimesed ning seeläbi oleks nende vastuseid võimalik hinnata eestlaste kui Eesti enamusrahvuse pilgu läbi. Uuringus osalejate leidmiseks kasutas autor kontakte, mis pärinesid „Multikultuurse ettevõtte“ konkursilt pärinevast projektist (vaata lisa 6). Seesuguse valiku eeldus oli, et antud projektis osalejad on multikultuurse töökeskkonnaga ning lähtuvalt sellest ka tõenäoliselt pädevamad ning varmamad käesoleva töö temaatikast lähtuvatele küsimustele vastama.

Kõikide konkursil osalenutega autoril kontakti saada ei õnnestunud („Multikultuurse ettevõtte“ konkursist osa võtnutest viidi läbi intervjuu nelja ettevõtte/organisatsiooniga), seetõttu otsis autor osalejaid ka teiste Eesti suurettevõtete ja organisatsioonide seast, kelledele

oli saadetud kutse osalemaks „Multikultuurse ettevõtte“ konkursil. Autor pidas kõigi vastajate otsimisel silmas, et ettevõttes või organisatsioonis oleks piisavalt suur töötajate arv objektiivsema hinnangu saamiseks. Kõigis valitud asutustes oli töötajaid üle 100, suuremates ettevõtetes 1000 ja rohkem. Lisaks oli autorile oluline kaasata osalejaid nii avalikust kui erasfäärist mitmekesisemate hinnangute saamiseks.

Autor intervjueris ettevõtete/organisatsioonide juhte või personalijuhte eeldades, et nende kogemused ja teadmised töötajaskonna ja olukorraga tööturul on kõige ülevaatlikumad. Valimisse kuulus ettevõtteid ja organisatsioone nii panganduse, IT valdkonna, ministeeriumite, tootlustusettevõtete kui ka ülikoolide hulgast. Enamus vastajaid asusid Tallinnas asuvates peakontorites, kuid kõigil olid harukontorid ka teistes Eesti linnades. Kahe osalejaga viidi intervjuu läbi Tartus. Autor saatis erinevatele ettevõtetele ja organisatsioonidele intervjuus osalemiseks kutseid e-kirja vahendusel. Kokku saadeti kutseid 19-le asutusele, kellest huvitatuid oli seitse.

Nagu eelnevalt mainitud, siis vastajatega viidi läbi kvalitatiivsed poolstruktureeritud süvaintervjuud. Valimisse kuulusid vähemalt paari aastase ettevõtte/organisatsiooni juhtimise või personalijuhtimisega seotud inimesed. Autor soovis siinkohal uurida, kuidas tajuvad vastajad rahvuspõhist diskrimineerimist ja selle ilminguid Eesti tööturul. Samuti mil määral on kokku puutunud võrdset kohtlemist tagavate seaduste ja institutsioonidega ning missuguseid kanaleid pidi ning missugune võrdset kohtlemist ning rahvuspõhist tööturul diskrimineerimist puudutav informatsioon on osalejateni jõudnud. Eelnevalt mainitu on oluline just tööandjate perspektiivist, kuna võimaldab anda hinnangu situatsioonile Eesti tööturul läbi nende arusaamade ning kogemuste, mida saab võrrelda varasemates uuringutes leitud tendentsidega. Seega vaadeldakse analüüsiühikuna käesolevas töös iga vastajat eraldi.

Kuivõrd autor eeldas, et valmisse kuuluvate asutuste töötajaskond koosneb vähemalt sajast inimesest, siis tõenäoliselt töötab seal ka mitte-eestlasi või on kokku puutunud asutusse kandideerinud mitte-eestlastega. Lähtuvalt töö eesmärgist ei pidanud autor vajalikuks vanuselise ega soolise piirangu seadmist, lähtuti eeskätt intervjueeritavate rollist asutuses, mille täitmist eelnevad tunnused mõjutada ei tohiks. Uuritavate vanus jäi vahemikku 35–50 aastat. Samas tuleb silmas pidada, et vastajad esindavad üksnes enda arvamust mida ei saa üheselt üle kanda kõigile asutuse töötajatele või kogu Eesti tööturul olevatele inimestele.

2.3 UURIMUSE KÄIK

Autor viis kõik seitse intervjuud osalejatega läbi individuaalselt, näost näkku. Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 28. märts kuni 25. aprill. Kõik intervjuud viidi läbi osalejate tööjuures, sealhulgas kolm neist vastaja enda tööruumis ning ülejäänud neli puhkeruumis või koosolekuruumis. Üldiselt saab tõdeda, et enamus uuringus osalenuid nõustusid vastama kiiresti kuid oli ka neid, kellega autor pidas pikemat kirjavahetust antud uurimuse eesmärgi seletamiseks ning saatis tutvumiseks üldisemaid küsimusi. Sellest saab järeldada, et mõningatel organisatsioonidel/ettevõtetel oli huvi suurem, vaadates teisest aspektist, võib öelda, et neil oli temaatikaga ka varasem kogemus, kuna kiiremini andsid nõusoleku „Multikultuurse ettevõtte“ konkursil osalenud.

Osalejad tundsid huvi ka töö väljundi kohta ning uue Kultuuriministeeriumi poolt kokku pandava lõimumiskava „Lõimuv Eesti 2020“⁴ kohta, mille sisendiks läbi viidud intervjuud ka osaliselt on. Kõik kokku lepitud intervjuud toimusid õigel ajal ja osaleja poolt soovitud kohas. Ka need huvilised, kellega autor pikemalt kirjavahetust pidas, soovisid kokkuvõttes uuringus osaleda. Kuivõrd mõned osalejad suhtusid intervjuu andmisesse ettevaatusega ning suurem enamus intervjuu kutse saajaid huvi ei tundnud, siis võib sellest teha erinevaid järeldusi. Tundus, et teema võib olla vastajatele delikaatne ning võõras, kardeti avaldada enda arvamust või tundus see hoopis ebaoluline.

Autor peab intervjuusid usaldusväärseteks kuna kõik vastajad tegelesid igapäevaselt töötajaskonnaga või tööturгу käsitleva temaatikaga ning kõigis uuringus osalenud asutustes töötas ka mitte-eestlasi rohkemal või vähemal määral. Suure hulga töötajatega tegeledes olid vastajad eksperdid ning temaatikaga suuremal või vähemal määral kokku puutunud ning omasid välja kujunenud vaateid ja hinnanguid.

Autor soovis tuua võrdlusemomenti ka „Multikultuurse ettevõtte“ konkursil osalenute ja sellel mitteosalenute võrdlemaks erinevate gruppide hinnanguid. Nimelt eeldati, et konkursil osalenud on antud temaatikaga juba varsemalt kursis olnud ning mitmerahvuselise töökeskkonna problemaatikaga rohkem tegelenud ning seetõttu ka rohkem avatud teiste koostööle rahvustega. Eelnevalt toodu ning suurem kogemustepagas teistest rahvustest inimestega koostööl on ka põhjuseks, miks autor soovis seesuguse taustaga asutusi enda

⁴ www.integratsioon.ee, vaadatud 02.05.2013

valimisse. Autor vaatles, kas intervjuueeritavate üldised seisukohad ja teadmised erinesid toodud gruppide vahel.

2.4 EETILINE PROBLEMAATIKA

Rahvuslik aspekt ning diskrimineerimise võimalikud ilmingud võivad olla tundlikud, delikaatsed ja isiklikud teemad. Valimisse kuulunud inimesed pidid avama enda isiklikke hinnanguid, samas pidama silmas enda rolli asutuses, mistõttu võis see tunduda enesekriitiline või tööandjate professionaalsust hindav intervjuu. Autor püüdis vältida lähenemist, kus vastaja oleks sunnitud justkui süüpinku või ülekuulamisele. Lisaks sulgub seesugune vastaja ning ei julge enda seisukohti väljendada. Autor tunnetas, et mõned intervjuueeritavad soovisid esialgu pigem „poliitiliselt korrektseid“ vastuseid anda, mis vastaksid ka uurija ootustele. Siiski, jutu käigus inimesed avanesid rohkem ning seda julgemalt avaldati ka arvamust.

Küsimuste esitamisel vältis autor vastajate suunamist, samas aitasid kinnisemate vastajate avamisel näidete toomine ning nende üle arutlemine. Asjakohane oli see ka nende vastajate puhul, kes võrdse kohtlemise temaatikaga hästi kursis ei olnud. Autor peegeldas vastajate öeldut andmaks mõista, et neid on aktiivselt kuulatud, samuti kontrollimaks, kas küsituleja tehtud järeldused on intervjuueeritava hinnangul kohased. Ühegi vastajaga autoril eelnevat kontakti olnud ei ole. Autor leiab, et kuivõrd tegemist on delikaatsete andmete ja arvamustega, siis on intervjuus osalenute nimed muudetud tsitaatide välja toomise korral. Läbi viidud intervjuude salvestised kustutatakse pärast töö valmimist.

2.5 ANDMEANALÜÜSIMEETOD

Autor lindistas intervjuud digitaalselt ning hiljem tekst transkribeeriti ning kodeeriti lähtuvalt temaatilise sisuanalüüsi meetodist. Tekstid kodeeriti ning nende alusel koostati klassifikatsioonid. Autor eristas olulisemaid ja asjakohasemaid teemasid ebaolulisematest ning viimaseid käesolevas töös välja toodud ei ole. Sarnaste teemade ja koodide põhjal loodi analüüsi üldstruktuur. Analüüs viidi läbi lähtudes suurematest kategooriatest ning sellega seonduvatest alateemadest millede ilmestamiseks toodi välja uuringus osalenute tsitaate. Eelneva alusel selgitab autor välja keskmised tööandjate hinnangud ja tajutud diskrimineerimise lähtuvalt rahvusest Eesti tööturul.

Uurimuse ja analüüsi läbi viimiseks kasutas autor erinevaid programme. Teksti transkribeerimisel kasutas autor programmi *VLC Player*, mis võimaldab kasutajal mugavalt

salvestises ajaliselt orienteeruda ja liikuda. Lisaks on võimalik muuta salvestise esituskiirust, mis võimaldab mõningatest sõnadest paremini aru saada ning jätab mõttepausi rääkija lause ja idee mõistmiseks. Teksti kodeerimisel ja kategoriseerimisel kasutati nii *Microsoft Wordi* kui ka *Exeli* abi mõistete eraldamiseks ja arvude esile toomiseks.

Suuremad ja olulisemad kategooriad jagunesid järgnevalt:

1. tööandjate tähelepanekud ja kokkupuuted võrdset kohtlemist käsitleva informatsiooniga;
2. koostöö ja teisest rahvusest inimeste värbamine;
3. avatuse tase ja tundlikkus,

sealjuures väiksemad kategooriad jagunesid:

4. keelte oskuse olulisus tööandjate pilgu läbi;
5. kollektiivsed mälestused.

Lähtuvalt eeltoodud suuremate ja väiksemate kategooriatest viiakse läbi analüüs ning sellele tuginedes ehitatakse ka tulemuste struktuur. Läbi viidud analüüsi põhjal tuuakse välja uuringu tulemused ning magistritöö lõpuosas tuuakse soovitusi lähtuvalt rahvuspõhiste diskriminatsiooniilmingute hinnangulisest ulatusest tööturul.

2.6 ENESEREFLEKTSIOON

McConnell leiab, et eesmärkide saavutamiseks on vajalik eeskätt lahti mõtestada ning olla teadlik iseenda viibimisest sotsiaalse konteksti osalisena. Eesmärkideni ei saa jõuda, kui uurija ei ole ennast püüdnud positsioneerida ning leida kohta lähtuvalt enda hinnangutest, väärtustest ja arusaamadest. Sealjuures tuleb olla enesekriitiline ning märgata võimalikke vaimseid barjääre, mis võivad uuringu kulgu muuta või mõjutada. Siiski, inimene ei saa täielikult iseendast võõranduda, mistõttu tuleb isiklike omadusi ja aspekte paralleelselt teadvustada. (McConnell 2010)

Autor soovib anda ülevaate teda motiveerivatest ning kujundavatest elementidest lähtuvalt uuritavast temaatikast aitamaks lugejal paremini mõista uuringu aluseid ning kujunemist. Teema on autorile oluline, kuna varasemalt on tegeletud erinevate rahvusi käsitlevate probleemidega, teaduslikus ja uurimuslikus mõttes eeskätt integratsioonivaldkonnaga. Autor

on aidanud kaasa mitmete uurimuste osade valmimisele või viinud läbi väiksemaid integratsiooni kontseptsiooni toetavaid uurimusi.

Eesti kontekstis on autor käsitlenud romide üldolukorda⁵ ning vene rahvusest, vene kodakondsusest, määratlemata kodakondsusest ja eesti kodakondsusega vene rahvusest inimeste üldolukorda ja lõimumist termineid⁶. Autor on osalenud ka mitmel lõimumist puudutaval arutelul nii vene kui ka muudest rahvustest inimestega, kus vahetus suhtluses ning otseses kontaktis grupiga on võimalik teada saada erinevate kogukondade probleeme ja suhtumist. Sealjuures on autori hinnangul peamised esile tulnud probleemid seotud keeleoskuse ja tööturuga. Lisaks tegeleb autor Johannes Mihkelsoni Keskuses pagulaste tugisikuna kolmandate riikide kodanikega, kes on Eestis saanud pagulasstaatuse ning seetõttu on näinud erinevat problemaatikat mitte-eestlaste ja peamiselt inglise keelt kõnelevate inimeste ühiskonda sulandumisel igapäevaelus, sealhulgas raskusi tööotsingutega.

Käesolev töö võimaldab aga autoril temaatikale keskenduda tööandjate seisukohast lähtudes. Kuivõrd intervjuueeritavad olid kõik suuremal või vähemal määral kokku puutunud teistest rahvustest töötajatega, siis olid nende vaated ja hoiakud ka autori seniseid tõekspidamisi avardavad. Huvitavad olid osalejate seisukohad ja ettepanekud seoses olukorra parandamise ja situatsiooni laiemateadlikustamisega ühiskonnas.

⁵ http://integratsioon.ee/files/Taustainfo8_Romad.pdf, vaadatud 22.05.2013

⁶ http://integratsioon.ee/files/Taustainfo3_Terminid-1.pdf, vaadatud 22.05.2013

3. TULEMUSED

3.1 TÖÖANDJATE TÄHELEPANEKUD JA KOKKUPUUTED VÕRDSET KOHTLEMIST KÄSITLEVA INFORMATSIOONIGA

3.1.1 Tööandjate kokkupuuted soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ning diskrimineerimise eest kaitsvate seadustega

Uurides, mida arvavad organisatsioonide ja ettevõtete juhid teistest rahvustest inimeste teadlikkusest võrdse kohtlemise seadustest ning võrdset kohtlemist tagavatest institutsioonidest, siis arvamusi oli mitmeid. Kolm intervjueeritavat tõid välja, et institutsioone (silmas peeti soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikku) on meedias piisavalt kajastatud, mistõttu inimesed tõenäoliselt teavad, kuhu diskrimineerimise korral pöörduda. Seesugusel seisukohal oli vastajaid nii multikultuurse ettevõtte konkursil osalenud kui ka mitte osalenud. Võimalik, et intervjueeritud personalijuhid on siinkohal aktiivsed meedia jälgijad ning võrdse kohtlemise problemaatika on nende jaoks oluline tänu töörollile.

No seda teemat on ikka päris palju ju meedias kirjutatud. Ma arvan et ikka midagi on vast inimestele sealt olnud, et päris võõras ei ole. Ja tänapäeval no mis, on ju see kõige kiirem viis, et teed arvuti lahti ja siis sealt jookseb kõik ilusti kätte. (Liisa)

Samas tõid kolm intervjueeritavat välja, et nende meelest on seesugusele infole raske ligi pääseda. Nimelt kaks neist proovisid isiklikult interneti vahendusel leida infot võrdse kohtlemise kohta ning nentisid, et see oli võrdlemisi keeruline. Vastajad ei osanud aga hinnata, kui kättesaadav või kergesti leitav on nende meelest seesugune info inimesele, kes ei räägi eesti keelt. Üks intervjueeritav ei olnud aga seadusest ega institutsioonidest varasemalt kuulnud, seetõttu ei osanud ta ka hinnata, mil määral mitte-eestlased institutsioonidest ja seadusest teadlikud on.

Ma arvan et see ka et ei teata kuhu pöörduda, noh suurt ja üht ainukest parteid enam ei ole kuhu vanasti lihtne pöörduda oli. Eks see nii nagu paljude muudegi elu valdkondadega, tegelik olukord on kindlasti mitmekesisem ja põhjusi rohkem kui need kaebusteks või

pöördumisteks formuleeruvad. (Jaan)

Teate ma just ise ka siin proovisin enne teie tulekut, et kuidas see on, et vaatan üle need olulised kohad. Küsisin kolleegidelt, et mis nad üldse arvavad ja nii. Aga siis kui ma seal, lõin Google'sse sisse, no tuli palju asju, aga ma nagu ei leidnudki kohe otsest asja. Kuskilt erinevate lehtede ja linkide kaudu, nagu oleks peidus võrdse kohtlemise infole ligi pääsemine. Et ma arvan, et kui inimene ei ole enne ka nagu kokku puutunud siis... no võiks olla see info paremini kätte saadav. (Merili)

Eestis on võimalik diskrimineerimiskahtluse korral pöörduda vastavate institutsioonide – Soolise ja võrdse kohtlemise voliniku ning Õiguskantsleri poole. (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku tööülesanded 2013; Õiguskantsleri kantselei 2012) Kui juhtidelt ja personalijuhtidelt küsiti, kelle poole nad pöördusid, kui nende töökohas võib tegemist olla diskrimineerimisjuhtumiga rahvuslikul pinnal ning vaja oleks näiteks küsida nõu, abi või esitada kaebus, siis seitsmest vastajast kuus tõid välja, et nad pöördusid võrdse kohtlemise voliniku poole.

Peaks pöörduma selle kirjalikult voliniku poole ja tema juba siis lahendaks ja otsustaks, kas on tegu tõesti selle seaduse mõttes diskrimineerimisega või ei ole, et tööandja ise otsustada ei saa. (Liisa)

Lisaks eelnevale leidis üks vastaja, et esmajärjekorras tuleks diskrimineerimiskahtluse korral pöörduda kohtusse ning kaks vastajat eelistasid probleemi lahendamiseks mõne kõrgema ülemusega rääkimist. Üks vastaja ei osanud pakkuda ühtegi institutsiooni, kuhu diskrimineerimiskahtluse korral pöörduda. Ülemuse poole pöördumine tuli kõne alla siis, kui ülemus on usaldusväärne ning piisavalt kompetentne probleemiga tegelemiseks. Samas ei olnud üheski uuritud asutuses eraldi reeglistikku ega mehhanismi, kuidas diskrimineerimisest neutraalsel viisil teatada või juhendit, kuhu riigipoolsetest institutsioonidest pöörduda.

Kujutan ette, et saaks nõu sotsiaalministeeriumi võrdse kohtlemise volinikult. See oleks esimene koht kuhu minna, alati võib ka ülemuse juurde minna, eeldusel, et ülemus on tundlik. Kujutan ette, et see võib olla nii, et sa oled üsna üksi, kui sa oled teisest kultuurist. (Reelika)

Siinkohal on huvitav märkida, et kaks vastajat nimetasid Soolise ja võrdse kohtlemise volinikku naljatledes „sookolliks“. Ilmselt ei olnud ütlus mõeldud halvustavalt ning tuleneb meedia mõjust. Autor kujutab ette, et kuigi termini „sookoll“ kasutus on veidi ironiseeriv, siis on selle positiivseks küljeks meeldejäävus.

No ma arvan, et tuleks pöörduda selle, meie, noh, sookolli (naljatledes) poole ikka, kui tekib mõni küsimus või nii. (Merili)

Võrdse kohtlemise voliniku poole oli isiklikult pöördunud üks vastaja nõu küsimiseks, siiski avaldust diskrimineerimise suhtes ei esitatud. Ka teine intervjuueeritav oli volinikuga kokku puutunud, kuid pisut kaudsemalt, aidates koostada avaldust rahvusliku diskrimineerimise suhtes. Intervjuueeritav tõi välja, et volinik diskrimineerimist ei tuvastanud. Probleem seisnes töötajas, kes ei vallanud piisavalt eesti keelt ning tundis seetõttu, et teda teatud situatsioonides tööl rahvuse põhjal diskrimineeritakse. Ülejäänud intervjuueeritavad ei olnud volinikuga kokku puutunud, kuid nenditi, et mõningaid väiksemaid arusaamatusi on ette tulnud, kuid need on asutuse siseselt või kolleegide poolt lahendatud ning seega vajadust voliniku poole pöörduda pole olnud. Seesuguses situatsioonis olid olnud eelkõige multikultuurse ettevõtte konkursil osalenud.

Nõu saamiseks olen isegi ühe korra tema poole pöördunud kolme kuu jooksul. Mitte küll väga edukalt, sest nõu ei saanud, aga no ega ei olnud ka väga keeruline probleem, lahendasime ise ära. Aga üks tema poole saab alati pöörduda, kui tõesti probleem on, siis avaldusega. (Jaan)

Meesterahvas teisest rahvusest, tegelikult ikkagi inimesed võtavad probleemiks selle, kui võõrast rahvusest inimene ei oska keelt, ja siis selle pinnalt tekivad mingid konfliktid ja probleemid. Aga paraku mina ütleks et seal ei olnud mingisuguse diskrimineerimisega tegu vaid noh, mittemõistmisega, aga inimene keeras sisemuses selle teema nagu siis selle diskrimineerimise või rahvusest tulenevaks probleemiks, aga seda ei olnud seal. (Liisa)

Jätkates võrdse kohtlemise institutsioonidega, siis üheks neist peale voliniku on ka Õiguskantsler. Mitte keegi intervjuueeritavatest ei olnud rahvuspoliitilise diskrimineerimise vallas

tema poole pöördumisest aga teadlik ning diskrimineerimiskahtluse korral tema poole seetõttu pöörduks. Õiguskantsleri rolli seostati muude ülesannetega ning rahvuspõhine diskrimineerimine oli intervjueeritavate arvates üksnes Soolise ja võrdse kohtlemise voliniku ülesanne.

Uuringus osalejad olid kõik teadlikud Võrdse kohtlemise seadusest ja selle läbivast ideest peale ühe ning neli vastajat olid seda ka korduvalt meeldetuletuseks lugenud. Lisaks uuris autor, kas intervjueeritavatele meenub veel mõni seadus teisest rahvusest inimeste kaitseks. Kolm vastajat tõid siinkohal välja Põhiseaduse ning samapalju toodi välja ka Töölepingu seadust. Ülejäänutele otseselt ükski seadus ei meenunud, kuigi lisaks eelnevatele mainisid kaks vastajat, et midagi peaks veel olema. Põhjenduseks, miks temaatikaga seonduvate seadustega niivõrd kursis ei olda, toodi välja, et selleks ei nähta vajadust, kuna enda kollektiivis teisest rahvusest inimeste palkamisel ebavõrdset kohtlemist ette ei tule.

Ikka olen, alles nüüd ka lugesin Võrdse kohtlemise seadust, tuletasin meelde enne teie tulekut, käisin läbi aga ma olin teda varem lugenud. (Stella)

Ma hoobilt ei teagi kindlasti, võibolla on midagi [teisi diskrimineerimise eest kaitsvaid seadusi], aga ma ei ole sellesse väga süvenenud, kuna pole olnud vajadust. (Merike)

Diskrimineerimisilmingute kohta tööl arvati üldiselt, et tegelike probleemide kõrval on alati ka inimesi, kes on lihtsalt rahulolematud. Teise rahvusesse kuulumine võib olla lihtsalt ettekäändeks paremate tingimuste saavutamisel. Siinkohal on oht positiivse diskrimineerimise ilminguks, mille kohaselt näiteks rahvust tuuakse ettekäändena, miks teisest rahvusest isik peaks olema eelistatud, saama paremaid tingimusi ning võimalusi palkamisel ja kollektiivis. (Norris 2000: 3) Võrdse kohtlemise printsiibi probleemkohana toodi välja, et tegelikkuses ei saagi vähemal määral panustavale inimesele samaväärselt tasuda. Seesugune olukord paneks justkui tööandja ebavõrdsesse olukorda. Tajutakse ka diskrimineerimise päevakorralisuse seotust võrdse kohtlemise temaatika rohkema käsitlemisega. Leitakse, et mida rohkem võrdse kohtlemise temaatikast räägitakse, seda suuremaks muutub probleem, mis tegelikult nii terav ei ole ning teistest rahvustest inimeste diskrimineerimine tööturul võib olla ka pseudoprobleem.

Üks kontingent inimesi, kes tunnetavad, et neile tehakse liiga, neile tehakse ülekohut, neile ei anta head tööd, neile makstakse vähe palka arvestamata seda, et nende endi panus on kehvem kui paljudel teistel. Nii et ma olen nagu mõelnud ja tunnetanud seda, et nüüd selle seaduse tulekuga Eesti Vabariigi nii öelda noh, inimeste teadvusesse on hakatud võibolla täiesti kunstlikult neid probleeme tõstatama. (Liisa)

3.1.2 Meedia kui võrdse kohtlemise temaatika infoallikas

Kuivõrd meedia on võimas infokandja, siis tundis autor huvi, kas intervjueeritavatele meenub mõni meediakajastus – artikkel, pealkiri või lihtsalt asjaolu, et võrdse kohtlemise temaatikat või diskrimineerimisjuhtumeid on kajastatud. Intervjueeritute viiele meenus mingit laadi kajastus, kaks neist tõid näiteks Välisministeeriumis toimunud diskrimineerimisjuhtumi (vaata lisa 3). Ülejäänud kolmele konkreetselt temaatilisi artikleid ei meenunud, kuid väidetavalt olid nad midagi taolist lugenud või volinikku puudutavaid kajastusi märganud. Kahele intervjueeritavale ei meenunud meedia vahendusel ühtegi teemakohast lugu.

Oli vist jah, see tuleb meelde, see kus keele põhjal oli välisministeeriumis et ega ei saanud tööle. Kandideeris sinna ja siis seal ei saanud inimene aru, et tegelikult kandideerija oskab küll eesti keelt aga juba oli siis kas hoiak või rumalus ei teagi. Aga ega rohkem ei tea, ei ole näinud, ei tule otseselt päris meelde. (Liisa)

Autor uuris, kas intervjueeritavad on diskrimineerimise ja võrdse kohtlemise teemadega kokku puutunud ka mingite voldikute, reklaamide ja muu sellise näol. Enamus vastas, et on näinud mingeid reklaame tänavapildis ning kaks neist tõid välja, et see oli kampaania „Erinevus rikastab“. Üks vastaja, kes oli käinud võrdset kohtlemist käsitleval koolitusel, nentis, et ta on näinud ka mõningaid voldikuid. Kaks Multikultuurse ettevõtte konkursil osalenut tõid välja, et nende asutuses on võrdset kohtlemist puudutav info (voldikud, ja videod) kätte saadavad, kuid loodud üksnes nende asutuse poolt konfliktide ennetamiseks ning silmaringi laiendamiseks. Kolmele vastajale ei meenunud otseselt ükski reklaam ega teavet kandev paber, infokiri vms. Üldiselt selgus analüüsist, et võrreldes avalikus ja erasektoris töötavaid vastajaid, siis selle liigituse põhiselt üheski vallas erisusi välja tuua ei saa, välja arvatud erasektoris kuuluvate asutuste parem ligipääs võrdset kohtlemist

puudutavale infomaterjalile, mille on koostanud asutuse juhtorganid.

Rahvuse mõttes (mõttepaus) ei, sotsiaalreklaamid, see kus ma nagu tõesti tunneks et vohh, see pani mind uue nurga alt sellele teemale mõtlema või, ei vist mitte. Ma ei ole väga suur välispoliitika huviline aga no mulle tundub et sellist võõrahirmu ja kohati sellist võõravaenu, nii öelda terrorismiohtu on üsna palju ja üsna tugevalt. Ja see on tõesti see, mis nüüd USA ajakirjanduses on täitsa ilmne. On raske öelda, kust see diskrimineerimine ja ebavõrdne kohtlemine ja justkui põhjendatud ohutunnetus kohtuvad. (Reelika)

Teema olulisuse mõttes uuris autor, millal intervjuueeritavad esimest korda üldse võrdse kohtlemise temaatika ja terminiga kokku puutusid. Suurem osa, kuus vastajat, tõi välja, et suurem tähelepanu diskrimineerimisjuhtumitele ja võrdse kohtlemise temaatika on olnud osa nendest umbes viimase kümne aasta jooksul. Üks vastaja tõi välja, et tema jaoks kerkis teema üles juba varem, Nõukogude perioodil, kui ta külastas välismaad.

Eks ta ikka jääb rohkem kui 10 aasta taha ma arvan, teema kui selline, eks siis kui ta maale toodi, see teema, ütleme niimoodi, et nõukogude ajal ju sealt kust mina pärit olen ja mida teie vähe mäletate vist, aga seal seda teemat noh, formaalselt ka küll käsitleti, aga eks ta sisuliselt ilmselt tuli koos Eesti Vabariigiga ja ma usun et 10 aasta tagune on see aeg kus tast niimoodi teadlikumalt on rääkima hakatud. (Jaan)

Tänapäevase kogemuse mina ütleks, et ma olen vist alati teadnud, aga ma arvan et ma pakuks umbropsu, et umbes niimoodi kümne aasta tagune perspektiiv, et kus ei olnud enam lihtsalt sõna vaid ikkagi nagu ka juba praktiline teema. Ma pean silmas siis võrdset kohtlemist mitte ainult rahvuse aspektis vaid ka teiste sotsiaalsete tunnuste alusel nagu näiteks sugu ja nii edasi. (Reelika)

Rahvuspõhise diskrimineerimise teema seostub tööandjatele ka politiseeritud teemaga, mis võib endas hoopis mingit muud eesmärki kanda. Seetõttu suhtub osa vastajaid näiteks meedias kajastatavasse informatsiooni skeptiliselt. Leitakse, et teemasid käsitletakse vastavalt sellele, kuidas hetkel populaarsust juurde võita ning sisulist arutelu ei toimu. Meedia käsitleb temaatikat „müüva“ lähenemisega, kus artiklid võivad olla provokatiivsed, seetõttu ei ole

meediakanal asjakohase ja neutraalse info saamiseks alati parim vahend.

Ja kui siis on nagu üleval need teemad, et me justkui surume eesti keelt venelastele peale, siis, minu jaoks eesti ajakirjanduses suur hulk neid käsitusi seostub eesti parteide ja nende poliitikaga, ehk ma ei leia, te see on väga minu aega väärt lugemine. (...) aga see kui siis integratsiooni asutuse, oli vist integratsiooni asutus, nende mitte sihipärane rahakasutus, need asjad, ehk et noh, mulle tundub, et nagu see rahvuste teema, eks ta olegi poliitilise taustaga, eriti sellises pisikeses rahvusriigis nagu meie oma. Aga et ta on nagu nii tugevalt selle poliitilise taustaga. (Reelika)

Multikultuurse ettevõtte konkursil osalenud ehk mitmerahvuselistes kollektiivides töötajad tõid välja, et loetakse ka teemakohast välismeediat, kuivõrd see tundub tasakaalukam. Lisaks ollakse harjutud võrdset kohtlemist puudutava info saamisega välismaa kanalite kaudu, mistõttu Eesti kontekstis ei tundugi meediakäsitlused eriti olulised.

Ma olen lugenud sellepärast ka võib-olla rohkem meediat mis ei ole Eesti oma. Guardiani olen vahel vaadanud, et ja siis teisi ajakirju, et noh seal on see info veits teistsugune ma arvan. Saab ka mingi teise pildi nagu meie oma kõrvale aga no jah, et see situatsioon ise nagu teistsugune siin ka jälle. (Viivika)

3.1.3 Koolitused töökollektiivis võrdse kohtlemise edendamisel

Autor uuris, kas uuringus osalejad olid osalenud mõnel teemakohasel koolitusel. Kõigist intervjuueritavatest oli koolitusel käinud üks vastaja. Koolitus puudutas otsesemalt töötajate värbamist ning lisateemana räägiti võrdse kohtlemise põhimõtetest. Küll olid kõik vastajad huvitatud vastavateemalisel koolitusel osalemisest ning leidsid, et see oleks vajalik ka organisatsiooni töötajatele. Isiklikult keegi aga võrdse kohtlemise teemalist koolitust otsima ei läheks ning enamus leiab, et see ei ole ka nende asutuses prioriteetne, oodatakse seega pakkumisi. Küsiti ka autorilt, kas ta oskab soovitada mingeid koolitusi või suunata mõne pakkuja juurde. Autor siiski tööandjatele peale Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kui riigipoolse esindaja kedagi soovitada ei saanud (ega ka teadnud).

Täna meil on see ei ole primaarne meie jaoks, tõesti ei ole, sellepärast et on kuumemaid

teemasid millega me kokku puutume. Noh kui seda oleks kuskil pakkuda sellisel moel mis, noh, just nimelt töö tegemise ja sellel pinnal, võib-olla erimeelsustega seondub, siis ma ei oleks vastu sellele võimalusele, aga et me nüüd peaksime spetsiaalselt ja eraldi kuskilt otsima hakkama, et oma inimesi täiendavalt koolitada, noh mingite diskrimineerimistunnuste põhjal tegevusi ära tundmaks, siis praegu ütlen veelkord et see ei ole meie jaoks nii aktuaalne. (Jaan)

Lisaks toodi tööandjate poolt välja, et vastavasisulised koolitused peaksid olema võimalikult suures ulatuses rakendusliku sisuga. Oluline on siinkohal ka näidete toomine ning praktikas probleemide lahendamine. Jutlusest klassiruumis näiteks Võrdse kohtlemise seadusest ei oleks kasu ning inimesed unustaksid selle ruttu. Seega tuleks tööandjatele pakkuda laiemaulatuslikke koolitusi, mis käsitleksid ka tundlikkuse teemasid, erinevate rahvaste kultuuride tundmist ja üldiseid probleemilahendusoskusi lähtuvalt eelnevast. Tähelepanu tuleks pöörata tundlikkuse tõstmisele ning ebavõrdse kohtlemise juhtumi ära tundmisele.

No nende koolitustega on see, et ei ole mõtet loengu vormis kõike lihtsalt ette lugeda ja see ju ei jää meelde inimestele. No see etteheide on mul üldse väga paljudele koolitustele, et peaks ikka olema midagi sellist reaalsemat, et kuidas sa siis lähed ja teed asja, et noh, see, seda kuiva teooriat ei seo ju probleemiga ikka nii. Võrdse kohtlemise puhul tahaks siis teada et kes need rahvused on ja mis kultuurid, et kust see asi siis ikka hakkab ja mis siis teha tuleb. (Viivika).

Arutluse all oli võimalike diskrimineerimisjuhtumite ennetamiseks informatsiooni ja lisamaterjali otsimine. Osalejatest keegi otseselt lisainformatsiooni iseseisvalt otsinud ei olnud, kuivõrd isiklik kokkupuude ebavõrdse kohtlemise juhtumitega oli pea olematu. Seetõttu ei tundunud teema olevat vastajatele piisavalt päevakorras, et ise problemaatikat uurida.

Minu jaoks ei ole see probleem kunagi nii terav olnud, et ma oleks pidanud teda eraldi õppima uurima või hankima lisainformatsiooni, siis ajakirjanduses avaldatud on minu jaoks piisav olnud ja vähemasti selles keskkonnas ja ringkonnas, kus ma olen ise töötanud või viibinud, ei ole teema aktuaalsus, noh, ületanud sellist valuläve piiri, et peaks appi paluma

kedagi. (Jaan)

Multirahvuselistes asutustes töötajad tõid välja, et nende töö ja kollektiivi iseloomu tõttu on nende töökohal võrdse kohtlemise teema rahvuste suhtes alati olnud oluline. Seda on teadvustatud ka töötajatele ning ühes asutuses läbib vastava lühikoolituse ka iga uus töötaja. Seega on nende inimesteni jõudnud informatsioon tänu nende asutuse initsiatiivile ja põhimõtetele, kuid väljastpoolt ei olnud temaatilise materjaliga kokkupuuteid.

See on ikka juba ammu ajast meie majas, et võrdne kohtlemine on oluline, et ükski rahvus ei ole parem kui teine ja nii. Aga kust me oleme infot saanud on läbi meie organisatsiooni enda, meil on see olnud juba kaua aega, et meil on nii palju erinevaid rahvuseid koos, siis ei saa lubada, et päris selle pealt noh, midagi tekib lahkeli. (Merili)

Vahekokkuvõte: Tööandjad on võrdset kohtlemist puudutava informatsiooniga kokku puutunud suuremas osas meedia vahendusel. Enamik teadsid ka Võrdse kohtlemise seaduse olemasolu ning mõned olid seda ka korduvalt lugenud. Teisest rahvusest inimeste olukorda Võrdse kohtlemise seadusest ja temaatikast peeti halvemaks, tegelikult ei osatud ka öelda, kuidas näiteks eesti keelt mitte oskav inimene infole ligi pääsev või missugune on tema ülevaade temaatikast. Eeldati, et meedia kaudu on mitte-eestlased problemaatikast midagi kuulnud. Teisest küljest arutleti meedia kallutatuse ja politiseerituse üle, mis puhul ei ole tegemist kõige informatiivsema ja usaldusväärsema infoallikaga. Töölalast diskrimineerimist ennetavaid koolitusi peeti oluliseks kõigi uuritavate poolt, kuid keegi ise seesugust koolitust ei otsiks. Isiklikult ei olnud teema kohta lisainformatsiooni otsinud ükski vastaja, kuna nende jaoks ei tundunud võrdse kohtlemise teema nende töökohal päevakorras. Kõige rohkem oli infomaterjalidega kokku puutunud Multikultuurse ettevõtte konkursil osalenud, kus info oli asutuse enda poolt kokku pandud. Võrdse kohtlemise temaatika probleemkohana tõid tööandjad välja selle, et see võib olla üks „varjend“, mille taha teisest rahvusest inimene peitub sel puhul, kui tema panus või kvalifikatsioon ei ole tegelikkuses vastav tööandja ootustele.

3.2 KOOSTÖÖ JA TEISEST RAHVUSEST INIMESTE VÄRBAMINE

3.2.1 Tööandjate eelarvamused mitte-eestlaste palkamisel

Kui autor palus vastajatel mõelda keskmisele Eesti ettevõttele või organisatsioonile, siis leidsid kõik uuritavad, et rahvuse põhjal diskrimineerimine värbamisel ja võimalik, et ka kollektiivis, on probleem. Esmalt arutlesid vastajad selle üle, et rahvuspõhine diskrimineerimine ei tohiks olla probleemiks ning kõiki tuleks võrdselt kohelda, ka rahvuspõhiselt, kuid kokkuvõttes järeldati, et tegelikkuses see ikkagi nii ei ole. Toodi välja, et tegemist võib olla valdkonnaga, milles eksimist ei taheta tunnistada või näha. Samas ei ole vastajad pädevad hindamaks kui suur või kui väike antud probleem on.

Ma ei arva, et otse nüüd diskrimineerimist oleks noh, seda ei saa niimoodi nimetada ... aga ma ei saa kahjuks väita, et seda Eestimaal üldse ei ole. (Jaan)

*Ma julgeks arvata, aga eks me vist kõik tahame arvata, et me ise oleme tublid. Ma arvaks, et *** asutuses on see siiski mõnevõrra väiksem probleem, kui võibolla Eestis tervikuna. Aga kahtlemata on see Eestis probleem ja ma ei ole teisest küljest nii naiivne, et öelda, et see meil ei ole üldse teemaks, (...mis mulle tundub, et on eesti tööturul tervikuna selgelt probleem, et ma arvan et me vene rahvusest venekeelseid inimesi tööjõuturul siiski diskrimineerime (Reelika)*

Samas väitsid kõik intervjuueeritud tööandjad, et nende asutuses kedagi ebavõrdselt koheldud ega diskrimineeritud ei ole või on tegemist minimaalse probleemiga. Kuivõrd tegemist on tundliku teemaga, siis on võimalik, et intervjuueeritud oli keeruline tunnistada diskrimineerimisilminguid kollektiivis, mida uuritav juhib ja haldab. Teisest küljest, tunnistati, et võrdse kohtlemise temaatika ei ole ka üheski asutuses otseselt päevakorral, mistõttu juhid ja personalijuhid ei pruugi olla rahvuspõhise diskrimineerimisega enda kollektiivis kursis või ei osata seda aktiivselt märgata.

No meil kindlasti see probleem ei ole. Meil on siin oluline, et ikkagi kõik tunneksid ennast hästi. (Merili)

*... ei saa küll öelda, et *** [asutuses] oleks midagi sellist olnud, mulle küll ei meenu. (Viivika)*

Autor uuris, kas intervjueeritavatele on oluline, mis rahvusest on nende töötajad või kolleegid. Enamus vastajaid nentis, et nende jaoks ei ole oluline, mis rahvusest on nende töökaaslased. Autor märgib siinkohal, et kõik sellise seisukohaga inimesed töötasid igapäevaselt multirahvuselises kollektiivis. Küll aga need, kelle töökeskkond ei olnud nii mitmerahvuseline kahtlesid teisest rahvusest inimeste palkamise vajalikkuses. Leiti, et rahvuskaaslase palkamine on turvalisem ja lojaalsem lahendus.

Aga üldiselt tööturul ma arvan, et veri on paksem kui vesi jah. Tegelikult, et kui ikkagi kandideerib eesti inimene ja vene inimene, siis võibolla see kõlab küll koledalt, mina eelistaksin eesti inimest, sest miks ma peaksin teistmoodi mõtlema. Täiesti muude võrdsete asjaolude korral, kui see saab kaalukeeleks, siis ütlen nii. (Jaan)

Kuigi üldiselt oldi teiste rahvuste palkamisel neutraalsel seisukohal, siis toodi välja, et eelarvamusi tekitavad teatud piirkondadest tööle kandideerijad, näiteks türklased aga ka teised kolmandatest riikidest pärit inimesed. Leitakse, et kuivõrd suures osas saadetakse nendest piirkondadest palju ebasobivaid tööavaldusi, siis ei loodeta ka nende seast sobivaid töötajaid leida. Pigem tundub selline eelarvamuslik lähenemine siiski vastajatele sisevõitlusena nii tööalasest rollist kui ka isiklikest hinnangutest lähtuvalt.

Kui ma mõtlen näiteks, meil on siin ka hindusid ja pakistaanlased, et kas võiks öelda, et diskrimineerimine või mitte hea suhtumine, sest aegajalt noh, täiesti ilmselgelt tuleb rahvusvahelistele nõuetele mitte vastavaid tööle tahtjaid. Ja siis me oleme kohe skeptilised, et järjekordne pakistaanlane või hindu. Ma nüüd mõtlen, kas see on rahvusega seotud või et nendest riikidest tuleb suhteliselt tihti ja palju inimesi, kes nõuetele ei vasta, aga on hästi aktiivsed oma õigusi taga ajama. (Liisa)

Mõned vastajad, kes olid osalenud Multikultuurse ettevõtte konkursil ning töötasid igapäevaselt mitmerahvuselises kollektiivis tõid näiteid erinevatest rahvustest töötajate näol. Kõigis multirahvuselistes ettevõtetes oli kaasatud palju inglise keelt rääkivaid inimesi, samas oli Eesti vähemusi silmas pidades vene rahvusest inimeste kaasatus väga vähene.

Intervjueeritavad tõlgendasid seda sel viisil, et ettevõtte otsib endale heade oskuste ja teadmistega töötajat ning valiku kriteeriumiks ei ole rahvus. Mainiti ka erinevate keelte valdamise olulisust, millest omakorda võib järeldada, et tööandjate hinnangul on vene rahvusest inimestel tööturul barjääriks just vajaliku keele mitte oskamine. Võimalik, et antud ettevõtte ei ole Eestis elavate vene rahvusest inimeste seast leidnud piisavate või sobivate oskustega töötajaid.

No meil on siin hästi mitmerahvuseline keskkond, aga et meil on vaja just inglise keelt. Me nüüd enne ei vaata, et mis rahvusest sa oled, aga venelasi on meil jah, päris vähe siin tööl. (Merili)

Oluline on tööle võtmisel ikkagi see, et inimesel on need vajalikud oskused, väärtused, haridus vastav ja ka isikuomadused, et selle põhjal siiski valitakse inimesi tööle. Minul ei ole midagi selle vastu, kui mul tuleb teisest rahvusest inimene kui ta oskab eesti keelt. (Liisa)

Samas tuuakse välja asjaolu, et näiteks avalikus ruumis ei ole tööandjate seas populaarne tuua välja vene nimesid või mõjuvad need enamusrahvusele hoopis ebamugavalt. Pigem oleks eelistatud lihtne ja lõõv eesti nimi kui visiitkaart organisatsioonile või ettevõttele. Kuigi näiteks asutuse koduleheküllastajad isikut konkreetselt ei tea, siis tema nimi viitab rahvuskuuluvusele ning inimesed kujutavad ette negatiivse kuvandiga inimest. Saab oletada, et tööandja hinnangul kardetakse eestlaste poolset negatiivsete stereotüüpide tajumist vene rahvusest inimeste suunal. Ettevõtted kardavad seetõttu enda maine pärast.

Noo ma ei tea, aga ega see jah kipub nii olema, et ega ju näiteks et taheta inimest tööle võtta teistsuguse nimega, kui see on mingi selline keeruline vene nimi, et see siis seal kodulehel kõigile näha on. Selline lühike eesti nimi nagu Mari Tamm või selline on palju ilusam, et selles mõttes küll jah võib-olla vaadatakse ennem. (Stella)

Mõned vastajad väitsid, et mitte-eestlaste ebavõrdne kohtlemine ning diskrimineerimise tajumine tööturul võib tuleneda ka sellest, et juba eelnevalt oodatakse vähem, ollakse nõus väiksemate töötasudega. Kolm vastajat tõid konkreetselt välja, et kui nad võrdlevad enda organisatsiooni tööle kandideerinud eestlaseid ja teisest rahvusest inimesi (silmas peeti eeskätt

venelasi), siis viimased soovivad pea alati väiksemat palka või ka intervjuudel ollakse ebakindlamad ja tagasihoidlikumad, mõne tööandja hinnangul häbenetakse enda aktsenti. Tööle saamine, isegi kui see ei vasta omandatud kõrgemale haridustasemele on uuritavate pilgu läbi võit omaette, mitte loomulik enese rakendamine ja realiseerimine tööturul. Seega võib diskrimineerimist tööturul toota ka vähemuste endi madalamad ootused.

Alates sellest et kui meile kandideerivad võibolla tööle väga tublid vene rahvusest inimesed või venekeelse emakeelega inimesed, kes räägivad väga head eesti keelt, hästi haritud ja igati nõuetele vastavad, siis ma ei ole küll eraldi statistikat teinud, aga tunnetuslikult ma ütleksin, et nende palgaootused on sageli madalamad kui eestlastel samadel tingimustel. Mõnel juhul ka siin lähikolleeegide puhul tegemist on väga töökate inimestega, kelle ootused tööandja osas ei ole üldse nii suured, kui näiteks kohati on eestikeelsetel inimestel, ja mulle tundub, et see võibolla ikkagi on see, et nad ise olles teises keeleruumis või mitte eestikeelses keeleruumis tajuvad seda, et tööle saada, noh näiteks Tartus, kui sa oled vene rahvusest ja ikkagi aktsent on tuntav, ei ole niisama lihtne. Sealt omakorda tuleb siis see positiivne meeleolu, kui sa lõpuks tööle saad. Nagu ikka, kui on võimalik võtta ka madalama palgaga siis võetakse pigem madalama palgaga. (Reelika)

3.2.2 Eelarvamused väikestes kollektiivides

Lisaks toodi välja, et rahvuspõhine eelistamine värbamisel ja koostööl võib olla päevakorral just väiksemates ettevõtetes, kus eelnev töötajaskond on rahvuslikult monoliitne ning seetõttu selekteeritakse inimesi rohkem. Suured ettevõtted enamasti sellist nähtust lubada ei saa, kuna rahvuspõhise selekteerimise ilmsiks tulek võib kaasa tuua tugeva mainekahjustuse. Siinjuures on huvitav, et enamik vastajaid rõhutab rahvuspõhisele diskrimineerimisele värbamisel kui kasumist lähtuvale, mitte moraalsele ega eetilisele tegevusele.

Väiksemates ettevõtetes töötajate valimine on tõenäolisem jah. Et kui on vähe inimesi, siis tahetakse rohkem ühtemoodi ja sama taustaga (...) jälle suuremate ettevõtete puhul ju see ju ei saa tulla ikka nii palju kõne alla, kui keegi sellest teada saab siis meedia või, maine saab kahjustada. Ei tohiks sellist asja lubada. (Viivika)

Enamus vastajaid tõid välja, et rahvuse põhjal eelistamine värbamisprotsessis võib kõne alla tulla kõrgematel ametikohtadel. Rahvuspõhine diskrimineerimine võib olla vahendiks enamusrahvusele edukamate ja paremate ametikohtade kindlustamisel. Nimelt kujutati ette, et organisatsioonide tipus töötav põhimeeskond on kokkuhoidev ning väiksemgi ebakõla ei pruugi anda soovitud tulemust. Seega ei riskita teisest rahvusest inimese palkamisega mitmete hirmude tõttu – esiteks ei pruugi seesugune töötaja kolleegide tööharjumuste ja -rütmiiga kaasas käia, samuti kardetakse rahvusest tulenevaid maneere, mis võib tekitada segadust ning kindlasti on kartus korrektse eesti keele puudumise ees. Üldiselt tõid vastajad veel välja ebamääraseid hirme ja kartusi, kuid ei osanud päris otseselt neid lahti seletada.

Mis mõnes mõttes selline keeruline või problemaatiline on, et kui Eestis on need tööandjad, kus omanik on niiöelda Läänest, kupjad, ehk siis keskastmejuhid ja tippjuhid on sageli eestlased, ma ei taha öelda halvasti, aga noh, lihttöötajad on siis teisest rahvusest. Omakorda puht sellisest efektiivsuse tõhususe mõttes on mõnes mõttes monoliitne seltskond lihtsamini juhitav. (Reelika)

3.2.3 Töö iseärasused mitmerahvuselises kollektiivis

Kui intervjuueeritavatelt uuriti, kas erinevast kultuurist ja rahvusest pärit inimesed tekitavad tööl arusaamatusi või on pigem töökeskkonda rikastavad, siis enamus vastajaid leidsid, et mõlemat. Üldiselt peeti töökollektiivis esinevaid rahvuspõhiseid erimeelsusi silmas kui midagi ekstreemset ning võimalikku taolist ilmingut võrreldi mässuga. Seetõttu tundus enamikule vastajatest ebavõrdne kohtlemine kui kõrvaline objekt, mis ei saa ega tohi kuuluda normaalselt toimivasse kollektiivi. Igapäevases töös võetakse eelduseks, et midagi seesugust ei toimu. Näiteks võrreldi abi otsimist millegi väga erilisega ning läheneti pigem vaatenurgast, et inimesed on sel puhul ise võimetud enda probleemidele lahendusi leidma.

Ma olen töötanud erinevates kollektiivides kus on reeglina rohkem kui üks rahvus, ühe rahvuse esindajad tööl olnud, siis eks mingil määral ikka on kultuuri taust erinev ja elu vaated ja mingil määral ka noh, need sümbolid eks ole millele elu väärtused on rajatud. Aga ma olen kuidagi püüdnud alati, noh sellises elus reeglina juhina erinevates firmades olnuna tööd tähtsamaks, seda kui rahvuste vahelisi suhteid või pingeid, ja ma ei ütleks, et kunagi oleks probleemid sellised olnud mida oleks pidanud lahendama noh, kas minul siis juhi poolt

sekkudes või veel hullem, kuskile abi otsima minnes, et nüüd on diskrimineerimine nii hulluks läinud, et rahvuste pinnal enam hakkama ei saa. Pronksiööd ei ole ma oma lähedalasuvates struktuurides üle elanud. (Jaan)

Toodi välja ka teisest rahvustest inimeste nimedega kutsumist. Silmas ei peeta küll midagi halvustavat, pigem tekitab see aluse eristamiseks, mis omakorda tekitab rahvuste vahele barjääre. Tunnistati, et tegelikkuses ei meeldiks iseendalegi, kui keegi füüsilise väljanägemise, päritolu, kultuuri või muu sellise alusel hüüdnimesid paneb.

Vahest ikka kasutatakse kõige kauneimad sõnu rahvuse märkimiseks. Näiteks maitea kas meile meeldiks.. olla põder või pilu või kilu, selles mõttes selline väike asi. (Reelika)

Koostöö teiste rahvustega võib olla väljakutsuvam ning tekitab kindlasti mingeid nüansse või eripärasusi igapäevatöösse. Seda täheldasid kõik intervjuus osalenud. Toodi näiteid temperamentsematest teistest rahvustest inimestest, kellega võib koos töötamine olla lausa häiriv, samas ei osatud ka pakkuda lahendusi, kuidas sellises olukorras probleemi lahendada. Toodi näide, kus välismaalasest töötaja lihtsalt lahkus kollektiivist. Enamusrahvuse käitumisest erinevat käitumist märgatakse ning seostatakse inimese päritoluga.

No jaa, mul on selline kogemus, et oli üks selline töötaja, et no kui midagi oli valesti siis kõik asjad lendasid, need kaustikud ja paberid ja see oli nagu tavaline. Et kui sa tuled nagu põhjamaisest keskkonnast siis see on ikka teistmoodi, et ei tea, no ja ta oli mustanahaline. (Stella)

Et siis mingisugust ebakõla rahvuse mõistes ikka on kohanud, kes täna teistmoodi väidab, see valetab, ei ole kõik inimesed võrdsed ja ühtemoodi ei saa asjadest aru ja ebakõlad on igaljuhul olemas, see on tõsi. (Jaan)

Teisel puhul oli tööandjal kokkupuude vene rahvusest inimesega, kes riietus intervjuueeritava hinnangul enda töökohal liialt väljakutsuvalt. Kas siinkohal on sobiv põhjenduseks tuua rahvaskuuluvus on vaieldav, kuid vastaja tõlgendas väljakutsuvat riietumisviisi rahvusega seotuks. Probleemile aga leiti lahendus läbirääkimiste teel ning töötaja jätkas enda

ametikohal.

Üks lugu on jah sellega, et meil oli üks vene rahvusest töötaja, kes hästi paljastavalt käis kogu aeg riides, no lahti oli palju ja üldse, ei sobinud. Et see on võib-olla ka rahvusega ikkagi seotud seal. Ei aga siis sa nii, et sai räägitud selle inimesega, oli hoiatus, et ta peab enda stiili muutma ja nii ei saa klientide ette ilmuda, muidu ei saa sama koha peal edasi ka töötada. Aga ilusti läks kõik ja see inimene ei käi enam nii riides, teksapüksid olid järgmine päev jalas ja rohkem ei ole sellega probleeme olnud ka. (Maarja)

Lisaks leiti, et tulevikus, kui Eestisse tuleb rohkem töötajaid teistest riikidest, rahvustest ja uskudest, siis muutub probleemiks hoopis kombestik ja väärtused mis tulenevad religioonist, mitte siis niivõrd rahvusest. Siinkohal peetakse silmas tugeva kontekstiga kultuure (islamimaad), kus inimesi iseloomustatakse rohkem nende vaadete kui rahvuse järgi.

Saame teada, et tegemist on venelasega, et siis ma arvan et meil nagu sellist rahvuslikku viha küll ei teki päris tõsiselt kohe, aga noh kultuurilise taustaga jälle, et mul küll ei tule pähe, et meil oleks näiteks eestlastest moslemeid või mustanahalisi eestlasi tööl, aga ma arvan, et varem või hiljem need juhtumid võivad tulla ja ma oletan, et sel juhul ei ole küsimus mitte selles, et me võõristaksime seda eestlast või venelast, vaid pigem selles, et on teine usk, teistsugune maailmavaade, võib-olla käitumislaid, pühade pühitsemine ja nii edasi. (Reelika)

Pöörati tähelepanu ka asjaolule, et Eesti rahvustraditsioonid võivad vähemustele tunduda olemuselt tõrjuvad või üleolevad. Näiteks kui Eestis peetakse eestlaste poolt armsaks ja uhkeks peetavaid laulupidusid ülistavate laulude ja rahvussümboolikaga, siis mõne intervjuueeritava arvates kuskil avatumas ühiskonnas oleks seesugune käitumine hoopis väljakutsuv ja üleolev. Eestlased aga seda intervjuueeritava hinnangul ei taju ning seesuguse võrdluse saab tuua vaid mõnes mitmerahvuselisemas ja multikultuursemas ühiskonnas elanud inimene. Leitakse, et eestlased on selles osas enesekesksed ja pole võimelised teisest rahvusest inimesi enda kõrval märkama ega tunnustama.

Ma olen mõelnud, et eestlased on ikka päris kummalised, et kui me võtame oma laulupidusid ja nii edasi.. lehvitate sinimustvalgeid, jumala okei, nii ilus üritus ja nii peabki, aga mul

tütar, kes nüüd juba kuues aasta Inglismaal, ja tema sõber ütleb, et näiteks kui me Suurbritannias teeks midagi sellist, et lehvitaksime ainult inglise lippu, et au Inglismaale ja meie rahvuskultuur ja nii edasi, siis seda võib tõlgendada kui rahvuslikku üleolekut. Aga no Eestis me ju ise arvame vaikimisi, et see on nii tore ja nii armas ja meil nagu ei ole järgi mõeldes, et oleks laulupeol nagu, et oleks Eestis elavate teiste rahvuse lipud ka väga esil, neil on nagu omad mingid kultuuriüritused ja programmid. (Reelika)

Tuleb aga lisada, et intervjuueeritavad ei leia, et Eesti ühiskonnas levinud traditsioonid tuleks tingimata selle pärast ümber muuta. Kui riigis elab palju erinevaid rahvusi, siis kõigiga võrdselt arvestamine ei ole niikuinii võimalik. Toodi näide, kus Eestis tähistatakse lihavõtteid või muid pühi lähtuvalt kristlikust traditsioonist ning vastavatel kuupäevadel. See tähendab ka vabasid tööpäevasid. Pidades aga silmas suurimat vähemust Eestis, vene rahvusest inimesi, siis nende pühad ei kattu ametlike vabade päevadega. Samuti ei ole eestlased kursis, missugused on teiste rahvuste traditsioonid. See võib mõjutada ka töökultuuri, kui mõnel rahvusel on tähtpäevad aegadel, kui Eesti ühiskonnas on tööpäevad. Leiti, et ei ole loogiline anda igale rahvusele ametlikke puhkepäevi või pühade pidamise märget, kuid arutleti selle üle, kas eestlased peaksid olema kursis vähemuste traditsioonidega ning kas on õige nõuda vähemustelt eestlaste traditsioonide tundmist.

Ja siis need venekeelsed inimesed, keda on suhteliselt palju, kelle seas tõenäoliselt proportsiooni mõttes on usklike inimesi rohkem, nende seas tulevad pühad mõne nädala pärast aga neil ei ole töölt vaba päeva. (Maarja)

Enamus vastajaid leidis, et mitmerahvuselises keskkonnas töötamine on rikastav, kuid vajab teadlikustamist, vastasel juhul võivad probleemid kasvada üle pea. Kui rahvustest tulenevaid pingeid ei märgata, siis töö kollektiivis on häiritud. Erinevatel rahvustel on võimalik koos töötada ka eraldatult, kus töötajad ei saa teisest rahvusest inimestega koos töötades ei kasu ega ka kahju, kuna kontakti lihtsalt pole. Vajalik on töötajaskonna ja tööandja teadlikkus võrdse kohtlemise temaatikast ning pidev kommunikatsioon, et erinevatest rahvustest töötajad oleksid kollektiivis aktiivselt kaasatud. Kui langeb teisest rahvusest töötajate heaolu, siis ei saa kollektiiv sama tulemuslikult toimida.

Kindlasti see on ideena tore ja avardav, aga ma arvan, et selleks, et need seltskonnad või need erinevate rahvustaadega töötajad ja töötajate grupid omavahel väga hästi koostööd teeks, tuleb olla teadlik, et siin võivad olla riskid mängus. Mis mõnes mõttes selline keeruline või problemaatiline on, et töötajad võivad lihtsalt hakata omaette hoidma. Võib öelda, et ka see on ju multikultuuriline keskkond. (Viivika)

Siiski on tööandjatele oluline, et töötajad oleksid professionaalsed ning vastavate oskustega. Silmas tuleks pidada ühist eesmärki, mille poole püüelda. Rahvuspõhiseid erinevusi ei tohiks ka üle tähtsustada, eriti sel puhul, kui probleemi tegelikult ei ole. Vastasel juhul võidakse tunnetada, et rahvuskuuluvus on mingi probleem või viga, mida on pidevalt vaja rõhutada. Nenditakse, et tööandjad otsivad endale inimesi vastavalt nende kogemustele ja haridusele, mistõttu rahvus ei määratle inimeste tegelikku hakkama saamist kollektiivis ega tööülesannete täitmisel.

Kui inimesed suudavad ölg öla kõrval firma eduka käekäigu nimel tööd teha, et firma saaks rohkem tulu, siis saavad ka nemad rohkem tulu ja see, kas keegi kodus miljöös mõtleb üht või teist moodi, seda ei peagi ilmtingimata kontrollima ja peale sundima. (Jaan)

Me ei saaks küll lubada, et keegi rahvust vaataks, meil on siin on ju nii palju erinevaid inimesi koos. See ei ole määrav mis rahvusest ta on, kui töö saab hästi tehtud. (Merili)

Vahekokkuvõte: Kui tööandjad leidsid, et rahvuspõhine diskrimineerimine on Eesti tööturul üldiselt probleemiks, siis enda asutuses keegi selle olemasolu ei tunnistanud. Huvitaval kombel ei olnud mitmerahvuselistes asutustes suuremat vene rahvusest inimeste kaasatust, seda põhjendati inglise keele nõuete ning vajalike oskustega vene rahvusest inimeste vähesusega. Toodi aga välja, et vene rahvusest inimese palkamine võib jääda näiteks tema nimekuju taha. Leitakse, et ei ole populaarne, kui vene nimi on nähtav avalikus kohas, kardetakse eestlaste eelarvamuslikku suhtumist. Põhjus, miks vene rahvusest inimestel on raskem sobilikku tööd leida nähakse ka selles, et nende ootused on juba eelnevalt madalamad. Seetõttu lepitakse madalamate ametipositsioonide ja töötasudega. Tööandjate sõnul tuleb soov oma rahvusest gruppi monoliitsena hoida esile ka väikestes kollektiivides nagu väiksemad ettevõtted ja ka hierarhiliselt kõrgematel positsioonidel suurtes asutustes. Mitmerahvuseline

töökeskond oli enamusele vastajatest vastuvõetav, eriti Multikultuurse ettevõtte konkursil osalenutele. Enamus tööandjaid leidsid, et ebakõlad kollektiivis rahvuse põhjal on harva esinevad, samas nentisid kõik vastajad, et teisest rahvusest inimestega koos töötamine on pingelisem ja problemaatilisem. Toodi välja ka eestlaste kombestiku eripära, kus tegelikult teisest rahvusest inimestega ei arvestata. Mõne tööandja hinnangul võib sellest järeldada, et eestlased ei oska märgata teiste rahvuste eripärasid ning olla valmis neid enda kõrval kandma. Ka sellest võivad tuleneda töökollektiivis pingeid, kui ei olda avatud teiste rahvuste märkamisele.

3.3 KEELTE OSKUSE OLULISUS TÖÖANDJATE PILGU LÄBI

3.3.1 Eesti keele mitte oskamine kui barjäär

Intervjuudest selgus läbivalt, et mitte-eestlaste kogukond on võrdlemisi ära lõigatud, samas ei saa öelda, et nad oleksid iseenesest suletud. Probleem jääb rohkem selle taha, et kogukondade vahel on barjäärid – eelkõige keelelised ja hoiakulised. See tähendab, et eestlased suhtlevad näiteks vene kogukonnaga võrdlemisi vähe. Iseenesest on vene inimeste osakaal Eestis suur (lisa 1), kuid organisatsioonidele tundub, et sellest hoolimata vene rahvusest inimesi tööle võtta ei eelistata (kuigi näiteks nende keeleline oskus tuleks ettevõttele kasuks). Teisest küljest nähakse, et vene rahvusest inimeste tööle võtmine seostub just nende vene keele oskusega – võimaluses enda rahvusest kliente paremini teenendada. Võib järeldada, et vene inimeste vene keele oskus on teatud mõttes tööandjale kaubaartikliks.

Aga kui ma mõtlen, et mõni väike eraettevõtte, võimalik, et ühiskonnast laiemalt rääkida, Tartu mingi kesklinna kohvikut vaadates, siis on valdavalt ainult eesti keelsed teenindajad. Ja vene keelset klientuuri on igal juhul proportsionaalselt rohkem. Kui sa vaatad mujal maailmas, Saksamaal, siis kui vene keeles rääkida, siis teenindaja oskab ka vene keelt, et noh, ikka proovitakse vastu tulla seal kus saab. (Reelika)

Kogukonna ärälõigatust ilmestab ka asjaolu, et kõik intervjuueeritavad tõid välja mingi aspekti, mistõttu vähemustel, eriti neil, kes eesti keelt ei oska, on raske infot ligi pääseda. Tuuakse välja, et ka tööturгу puudutavat infot, kuhu kandideerida jms on teistes keeltes ehk keeruline leida.

No ma arvan et üldse, see suhtlus ka teistega, sinna taha jääb kinni kui sa ei oska küsida. Et siis võib-olla ei oska õigesse kohta vaadata ka ja nii ja siis töökuulutusi ei saa sa ju ka kohe samamoodi kätte. Ja ma nüüd ei tea ka palju seda infot dubleeritakse, aga need vist igast paberid ja neil on ka rohkem kokkuvõte. (Maarja)

Nenditakse, et näiteks asutust puudutava info jagamine e-kirjades mitmes keeles on tülikas ja ka kulukas ning seetõttu alati kogu infot ei tõlgita, kuigi tunnistatakse, et vajadus oleks. Kui mitte-eestlane ei suhtle tööl eestlastega sama aktiivselt, siis jääb osa informatsioonist lihtsalt kätte saamata. Teisest küljest tuuakse välja, et info kätte saamine või mitte kätte saamine oleneb ka muudest asjaoludest. Nimelt mitteteadmised on heaks vabanduseks, kui kellelegi on tehtud ülekohut või keegi on millestki ilma jäänud. Informatsiooni võib leida ka tööjuures uudiskirjades või voldikutes, kui neid ei loeta. Siinkohal ei ole takistuseks ei keel ega rahvus vaid huvipuudus.

No peame kolmes keeles siseveebi üleval, see on ju ikkagi ajamahukas. Ideaalis on palju võita, praktikas on see aga kulukas ja mitte väga tulemuslik. (Reelika)

Teate teinekord on nii, et kogu info on olemas, no tuleb listidesse või kuskile lehes on, aga inimesed lihtsalt ei loe. Et ah, mis mingi kiri, seda ma küll ei lugenud ja siis pärast ei teata ning öeldakse et näe, et ei tea ja ei ole kuulnud. (Liisa)

Räägiti lugu, kus tööjuures korraldati kõigile töötajatele väljasõit. Sellekohane informatsioon oli kättesaadav üksnes eesti keeles, kuigi kõik töötajad seda ei valda. Vastaja oli kolleegidelt küsinud, kas nende inglise keelt kõnelev kolleeg ei tahaks samuti tulla, kuid talle vastati, et tema ju nagunii kunagi ei tule. Esialgu oli teda kutsutud, kuid olles kollektiivis uus, ei sõandanud ta ilmselt seltskonnaga liituda. Samas sõnas intervjuuerija, et tegelikult keegi mitte eesti keelt kõnelevalt inimeselt ei küsinud ning see oli juba traditsiooniks muutunud, et „ta nagunii ei tule“. Sel moel võivad mitmed inimesed olla ära lõigatud töötajaid ühendavatest tegevustest. Initsiatiivi ja püüdlust sotsialiseeruda oodatakse teise rahvuse esindajalt endalt. Kuigi eestlastel ei oleks midagi selle vastu, kui mitte-eestlane nendega liitub, siis teisest rahvusest inimene ise võib oletada, et kui teda alguses kutsuti ja nüüd enam mitte, siis

järelikult ei ole ta ka enam oodatud. Seesugust käitumist ei saa nimetada diskrimineerimiseks, kuid hoiakuna ei aita see töötajaid ühtseks kollektiiviks liita.

On näiteks töökohal väljasõidupäev, kõik kutsed ja jutt on eesti keeles, kui küsida, et noh võib-olla see inimene oleks ka tahtnud, aga siis tuleb et no mis noh, ta üldiselt ei käi. Et kuidas sa ennast ise tunneksid (Reelika)

Kõik multirahvuselises kollektiivis töötavad intervjuueeritavad tõid välja, et nende poolt pakutakse töötajatele ka tasuta eesti keele õppe kursuseid. Keele õppimist võimaldatakse kogu töötaja perele. Samuti nenditi, et mitte eesti keelt oskavate inimeste seas on see populaarne ning tunnetatakse selle vajalikkust. Tööandjad tõid välja, et eesti keele oskus ei ole primaarne mitte nende töökollektiivis hakkama saamiseks vaid üldise eluga ja igapäevatoimetuste ladusamaks muutmisel. Nenditi, et isegi kui alguses ei näha keeleõpet kui olulist osa uute tööülesannete õppimise kõrvalt, siis õige ruttu see arusaam siiski muutub.

Mitte ainult võõrkeelsetele töötajatele vaid ka pere liikmetele oleme pakkunud eesti keele õpet. (Maarja)

Meil on nii, et kõik suunatakse eesti keele õppimisele, asutuse poolt siis pakutakse. Kui inimene tuleb siia koos perega, siis on see neile ka võimalik. (...) ega nii, on selline tunne vist neil jah, et kui lähed poodi ja tahad leiba, siis et on ka ikka vaja juba eesti keelt osata. (Merili)

Samas nendivad kõik tööandjad, et eesti keele oskamine on kohustuslik kõigile. Tuuakse välja, et kui inimene jääb palkamata puuduliku keele oskuse tõttu, mida amet nõuab, siis see ei ole diskrimineerimine. Teisest küljest leitakse, et on töökohti mis ei vaja eesti keele oskust ning seal ei tohiks kohata ka diskrimineerimist. Tegelikuses see vastajate arvates niivõrd selgepiiriline ei ole, leitakse, et Eesti tööandjad soovivad töötajatelt põhjendamatult palju keeleoskust, sealjuures võõrkeelteoskust. Teatud ametikohtadel pole keele oskus üldse oluline, või saab hakkama ka lihtsama eesti keelse sõnavara või ka hoopis muu keelega. Liigne keelenõue piirab ligipääsu teatud töökohtadele, paraku kehtestavad tööandjad nõudmised töökohale nii enda vajadusi kui ka soove silmas pidades. Eesti keele oskamine

võimaldab tööandjal töötajaga mugavamalt informatsiooni vahetada ning vältida arusaamatuste teket. Võimalik, et tööandja oskab ka keelt, milles töötaja end koduselt tunneb, kuid tööandja ei näe vajadust enda mugavuse ohverdamiseks ning arusaamatuste ennetamisel lisariski võtmiseks.

Ma ei näe küll alternatiivi sellele, et kõik Eestimaa kodanikud peavad riigikeelt oskama, vähemalt mingil tasemel, aga selle mitteoskamine või teisest rahvusest olemine ei saaks ja ei tohiks olla ei diskrimineerimise objekt ega ka ajakirjanduse ülearuse tähelepanu objekt, et mis siis teha. (Maarja)

3.3.2 Keelteoskus kui töötajate väärtus

Mõned intervjuueeritavad tõid välja, et teisest rahvusest inimeste vahel tekib niiöelda konkurents nende poolt räägitavate keelte järgi. Näiteks suhtutakse inglise keele kõnelejatesse erinevalt võrreldes vene keelt kõnelevate inimestega. Tuuakse välja, et suhtlemisel tekib kramp, kus eestlased ei taha vene keelt põhimõtteliselt rääkida, samas inglise keele puhul seda niivõrd ei ole. See loob pildi, kus venekeelsed inimesed võivad tööandjate eelistuses jääda Eesti tööandjate seas kolmandale kohale eestlaste ja inglise keelt emakeelena kõnelevate inimeste järel. Kuigi tööandjate hinnangutest selgub, et eesti keelest erinevaid keeli kollektiivis üldiselt rääkida ei armastata, siis tuuakse välja, et tegelikkuses oskavad eestlased teisi keeli rohkem, kui teiste Euroopa maade inimesed.

Vene keeles tekib see üliluslikkuse tunne, et põhimõtteliselt ei räägi ja inglise keeles on see, et ma ei oska nii hästi, ma parem ikka ei räägi. (...) Samas on ju nii, et kui sa vaatad meie inimeste keeli, siis me oskame keskmiselt ikka kõvasti rohkem kui Lääne inimene. Et seda ressursi võiks olla kus saaks hakkama ka muud moodi, aga et siis peab veits pingutama jälle. (Reelika)

Üks vastaja tõi aga välja, et võttis enda meeskonda sihilikult tööle vene rahvusest inimese, kuna soovis mõista Eestis elavat suurt vähemusrühma. Lisaks on kasulik omada meeskonnas kedagi, kes räägib hästi vene keelt ning suudab vahetult enda rahvuskaaslastega suhelda. Samas tundis vastaja muret töötaja keeleoskuse üle ning sedastas, et kui on vajalik näiteks keeleliselt korrektse kirja saatmine, siis ta kontrollib vene rahvusest kaastöötaja kirjad üle.

Tunnistati, et sellise töötaja värbamisel ei olnud tegemist tavapärase mugavusvalimiga, kuid tööandja jaoks kaalus saadav tulu üles ebamugavuse ja aja, mida vene rahvusest kaastöötaja eksimuste parandamine nõuab.

Olen täiesti teadlikult tööle võtnud mitte-eestlasest inimesi, mitte eesti keelseid, kes eesti keeles saavad hakkama, võtnud tööle kohe oma osakonda, ja tõepoolest teadlikult. Et me suudaksime erinevate rahvuste ja taustadega inimestega koostööd teha, miks ei võiks meie seas olla ka vähemalt üks, kes ei ole see niiõelda mugavusvalik. See inimene, siia tulles, et tal on küll väga hea eestikeel, kuigi praegu on ka aktsent tunda, aga no ikkagi, no et ongi teine hariduslik ja kultuuriline taust. Ongi keelekasutuses suuliselt kindlasti probleeme. Kui tahad, et ilus e-kiri välja läheb, siis peab keelekasutuse enne üle vaatama. Ebamugavus tuleb üle elada, selle mõttega, et me saaks aru, mis tähendab, kui ei ole samast kultuurist inimene. (Reelika)

Vastajad tõid ka välja huvitava asjaolu keeleoskuse ja -kasutuse kohapealt, kus mitte-eestlased teevad keelelisi vigu ning sellele vaadatakse üldiselt väga viltu. Tõdetakse, et seesugune tundlikkus on justkui „programmeeritud“ ning vigu otsitakse, mõtlemata sellele, et eesti keel ei ole alati mitte-eestlaste emakeel. Nenditakse, et tegelikkuses teevad kõnes ja kirjas sama moodi vigu ka eestlased, kuid see millegipärast ei häiri. Seesugused vene keelse inimese eesti keele vead torkavad eriliselt silma, kuna eelarvamuste kohaselt on vene rahvusest inimestel raskusi eesti keele õppimisega, mis omakorda tekitab nii tööturul kui ka ühiskonnas laiemalt pingeid.

Vot see samane, et kui inimene kirjutab ja räägib aktsendiga, siis meie töökoha enda inimesed on .. meil on üks inglisekeelse taustaga lähedane kolleeg, ikka pannakse pahaks, et aktsent on ikka veel juures ja et kiri ei ole ikka nii ilus. Kui me nagu loeme eestlaste kirju, mis on ka mõnikord ju koledasti kirjutatud, siis me seda nagu nii ei märka või ei ütle. (Maarja)

Vahekokkuvõte: Keelte oskus on tööandjatele nii probleem kui ka väärtus. Tegemist on tööandjate hinnangute põhiselt kõige vastuolulisema valdkonnaga. Leitakse, et mida rohkem keeli osatakse, sealjuures just eesti keelt, seda väärtuslikum on töötaja. Teisest küljest häirib tööandjaid mitte-eestlaste vähenenud eesti keele oskus või selle puudumine üldse, olenemata kui

palju muid keeli vallatakse. Lahendusena leitakse, et näiteks hea vene keele oskus on kasulik venekeelse elanikkonna teenindamisel ning kõik ametid ei tohiks täies ulatuses eesti keele valdamist nõuda. Samas leitakse, et eesti keele oskamisele alternatiive ei ole, tööandjad nõuavad mõnikord põhjendamatult head eesti keele oskust ning selle puudumisel mitte-eestlasest töötaja värbamata jätmist diskrimineerimisena ei nähta. Puuduliku eesti keele oskuse taha jääb ka toimiv infovahetus, mistõttu tekib tööalase info saamisel barjääre nii arusaamistes kui ka sotsiaalses läbikäimises. Kui tööandjad või kollektiiv valdab mitte-eestlasega sama keelt, milles viimane end ladusalt saab väljendada, siis ikkagi eelistatakse suhelda eesti keeles. Nenditakse, et mitte-eestlase palkamine võib nõuda lisaaega ja pingutusi, kuivõrd tema tööülesannete täitmisel võib keeleoskuse tõttu esineda probleeme. Tuuakse välja ka eestlaste tundlikkust keeleliste eksimuste suhtes, eriti, kui see juhtub eesti keelt mitte emakeelena rääkiva inimese puhul.

3.4 KOLLEKTIIVSED MÄLESTUSED TEISEST RAHUSTEST INIMESTE EDUKUSE MÄÄRAJANA TÖÖTURUL

3.4.1 Ülekohtu tunnetamise seos vene rahvusest inimeste mitte palkamisel

Huvitaval kombel kujunes kõigi intervjuueeritavatega suuremaks peatumisteenaks Eesti ja eestlaste ajalugu. Eesti on olnud läbi Nõukogude perioodi suurele hulgale teisest rahvusest inimestele sihtkohaks, mistõttu kollektiivsed mälestused võivad inimesed muuta alalhoidlikumaks. Intervjuueeritavad ei toonud välja konkreetseid ebakõlasid tekitanud sündmuseid, vaid vihjati Nõukogude perioodile kui põhjusele, miks näiteks vene rahvusest inimeste suhtes ei olda tööle võtmisel nii avatud.

Eks meil on ka ajalooliselt see, et inimestel on noh kõik sõltubki ju sellest, et mis on meie lähiajalugu olnud, et kuna eestlased on üle elanud siiski väga negatiivseid kogemusi nende võõraste sissetuleku ja ka võõra tööjõuga, võibolla see on täiesti põhjendatud ka osadel niisuguse noh, seal viiekümnnendates kuuekümnnendates ja nii. Vanemate inimeste selline kogemus, et võõrast tööjõudu ei olegi nii hea, kui võibolla kui nüüd meile püütakse rääkida. Võib-olla see sama diskrimineerimine, kõik kust see teiste niisugune ebavõrdne kohtlemine tegelikult kõik tuleb, oma ajaloost. (Liisa)

Probleemile läheneti erinevate nurkade alt, leiti, et seoses ajaloolise mäluga vanemad inimesed tõenäoliselt soosivad vähem koostööd ja mitte-eestlaste palkamist Eestis. Vanemaealisi peetakse ka rohkem suletuks. Sealjuures ei mõelda mitte üksnes vene rahvusest inimeste suhtes vaid ka teisest rahvusest tööjõu suhtes üldiselt. Mälestused massilisest tööjõu sisse toomisest on hirmutavad ja tekitavad segadust, seetõttu ei mõisteta, milleks on taas vajalik välistööjõu kasutamine. Intervjueeritavad ise leidsid, et minevikus ei saa kinni olla, kuna see ei ole ja ei saa olla tööturul edasiviiv jõud. Seesuguseid hirme peetakse omaseks Eestile ja teistele endistele Ida-Euroopa riikidele ning leitakse, et Läänes seesuguseid hirme ei mõisteta.

Aga no on olnud võibolla seltskonnas sellist vanemaealiste inimestega ikkagi sellist juttu, kui tuleb üldsegi teemaks, et kui tuua võõrast tööjõudu Eestisse, siis kindlasti on inimesi, kes arvavad et meil ei ole vaja võõrast tööjõudu. Noh ühesõnaga selline suletuse teema (Liisa)

Toodi välja asjaolu, et eestlased kipuvad kinni hoidma minevikust, mis tegelikult piirab inimesi ning teisest küljest suunab liialt Lääne-Euroopast eeskuju võtma. See tingib olukorra, kus inimesed tunnevad pidevat survet teha midagi uut, olla innovatiivsed ning pingutama rohkem, kui tegelikult kasu oleks. Vajaka jääb stabiilsusest, mis tekitab nii töötajates kui ka tööandjates endis kindlustunnet. Ollakse liialt uusi norme jälgivad eesmärgiga vanad unustada ja võimalikult suurel määral erineda. Võimalik, et soovitakse vabaneda mingist märgist või sümbolist, mis eestlaste arvates seob endiseid Nõukogude Liidu maid Lääne-Euroopa silmis mahajäämusega ja teisejärgulise riigiga. Teisest küljest liigne Ida-suunaline hirm ja eristussoov pärsib nõiaringina samuti lähiminekiku sündmuste minevikku jätmist.

Oleks hea kui me võtaks natuke nii Lääne kui Ida suunas rahulikumalt. Meil ei ole kogu aeg vaja, et venelased tegid meile liiga ja meil on ainult eesti keel. (Reelika)

Seoses ajalooga tuli arutluse alla veel teistsugune aspekt. Nimelt, mitmed intervjueeritavad arvasid, et kindlasti on teistest rahvustest inimestega avatumad koostööd tegema noored inimesed. Põhjendati, et noored on näinud vaba Eestit ning ei seosta teistest rahvustest inimestega koostööd ohuga. Noored näevad organisatoorset maailma teistmoodi ning globaalne lähenemine ei ole mitte võõras vaid pigem igapäevane nähtus. Samas leidsid noorte

avatuse välja toojad, et nende hinnangul teavad noored kohati Eesti minevikust vähe ning tunduvad rohkem riigist võõrandunud. Miks see täpselt nii on ning kas eelneva avatuse ja mineviku vähese teadmise vahel võib olla seos, on raske öelda.

Noorte firmad, seal on igast rahvusest inimesed, et siiski noored inimesed, kes on ettevõtjad ja ise midagi teinud, loonud, toodavad või mõtlevad välja, ja ajusid on võetud ju igast rahvusest (Liisa)

Noored suhtlevad ju rohkem ka välismaailmaga võib-olla, et siis nende jaoks on loomulik, kui sul on kaastöötajaks ka teised rahvused. Siin tuleb ka siis see veel, et see ajalugu ei ole nii noh, neil meeles. Et noh eks nad teavad, aga mitte nii nagu nende vanemad, neid, jutte ja siis lugusid ka ei räägita lastele või ei ole seda huvi. (Maarja)

Seoses Nõukogude Liidu ühiskonnamudeliga, kus kõik pidid olema võrdsed ning ühiskonnas erisusi ilmnedagi ei tohtinud, leiavad osalejad, et seesugune mentaliteet on Eesti ühiskonda endiselt põimunud. Eelnevast lähtuvalt ei tunnetata endal valikute tegemisel tänapäeval niipalju vastutust vaid lähtutakse üldisest korrast, siinhulgas ka näiteks rahvuste eelistamises tööturusiatsioonis. Uuritavate hinnangul saavad tööandjad õigustada enda töötajate rahvuspõhiseid valikuid sellega, et nii teevad ka teised ning tegelikult on seesuguse lähenemise eest vastutav kõikide vaikiv nõusolek. Seetõttu tundub näiteks ühe asutuse süüdistamine ebavõrdses kohtlemises justkui ülekohus ja kontekstist välja rebimine, sest see kontekst ongi üldine vaikiv kehtiva olukorraga nõusolek.

No Nõukogude ajal olid ka ju kõik ühe puuga mõõdetud. Ei olnud ju meil siin kuskil näha no näiteks ratastooliga inimesi või neid ei olnud ju üldse olemas. Kõik olid samasugused, siis praegu ka, ma ei tea, me ei võta ju, et venelased on kuidagi teistmoodi või nii. Aga ikkagi nagu tööle võttes neid nii võrdselt ei võeta. (Jaan)

3.4.2 Ida-Virumaa ettevõtete eripärad

Ühes intervjuus toodi näide Eestis paiknevast suurettevõttest Ida-Virumaal, kus on palju vene rahvusest töölisi eestlaste kõrval. Vastaja ei too välja, et selles ettevõttes toimuks diskrimineerimist, kuid tema hinnangul ei võeta seal teisest rahvusest töölisi sama võrdselt

kui eestlasi. Vastaja tõdes, et tema teada on seal ka võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise ennetamise teemad päevakorral ning olukorda püütakse parandada, kuid näiteks tunnetatud võimukaugus ettevõttes kõrgematel ja madalamatel positsioonidel töötajate vahel on suur. Sealhulgas on enamus madalamatel ametikohtadel töötajaid on mitte-eestlased.

No mul on näiteks rääkida see niisugune asi, et meil [Eestis] näiteks seal Ida-Virumaal on ka üks ettevõtte, kus töötavad koos nii eestlased ja venelased ühes kohas. See on selline noh, toodavad erinevaid vahendeid, ma ei hakka siin nagu seda nime, et see ei ole ka oluline. Aga seal on küll jah nii, et töötatakse koos, aga siis jälle see on nagu et eksisteerivad koos. Tegelikult on omanikud eestlased ja siis need kes ei saa aru või hoiavad sinna venelaste poole peale, siis näiteks nendeni paljud asjad ei jõua, mingit jagamist ei toimu ja et juba see et noh, kui eestlane suhtleb eestlasest ülemusega siis on nagu okei, aga venelane on justkui veel kuskil samm madalamal siis. Ma ei et kas ma nüüd teen ülekohut, aga et sees on siis minu isiklik nägemus eks. (Viivika)

Ida-Virumaa omapära tõi välja ka teine vastaja, kelle teadmisel on sealsed töösuhted ülejäänud Eestist veidi erinevad. Nimelt on seal piirkonnas kõige enam sõlmitud kollektiivlepinguid⁷. Kas see võib olla mõjutatud sealses piirkonnas valdavalt elavate vene keelt rääkivate inimeste tunnetuslikust riigikaugusest ning suuremast Nõukogude Liiduga seotud ajaloolisest mälust või üldse rahvusest on spekulereitav. Taaskord nenditakse asjaolu, et vene rahvusest inimesed ei ole varmad enda õiguste eest seisma ning probleem muutub märkimisväärseks siis, kui enam muudmoodi ei saa. Võib oletada, et kollektiivlepingute suur osakaal Ida-Virumaa vene rahvusest töötajate seas on sümbol eelmisest riigikorrast, mis toimis läbi kollektiivide ja gruppide.

Ütleme et seal on sellist kollektiivsuse tunnetamine rohkem, kõige rohkem kollektiivlepinguid Eesti ettevõtetes on Virumaal sõlmitud ja ütleme selline üksikisiku ja kollektiivi, noh, suhe on

⁷ Kollektiivlepingu sõlmib ametiühing või töötajate usaldusisik, kellel on tavatöötajast paremad juriidilised teadmised ning suurem kaitstus töösuhtes (näiteks töölepingu ülesütlemise osas), mistõttu saab töötajate esindaja julgemalt esitada tööandjale nõudmisi. Mõnel juhul kõige olulisem põhjus kollektiivlepingut sõlmida on sellega kaasnev töörahu hoidmise kohustus. See tähendab, et tööandjal on keelatud korraldada töötajate mõjutamiseks töösulgu ning töötajatel streiki. Seega tagab kollektiivleping selle kehtimise ajal tööandjale töötegemise katkematus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13123563>

natuke erinev et Ida-Virumaal siiski püütakse niimoodi, noh, üks asi on töökollektiiv, teine on siis juhtkond. Need vahed on natuke suuremad kollektiivil ja juhtkonnal, noh kollektiiv on rohkem organiseerunud ja juhtkond on kõrgemal. See torkab nagu silma ja see mõnevõrra toob siis ka meile siin probleeme, et siis kui sealt juba kaebus juhtkonna pihta tuleb, siis on asi tõsine, me oleme selles mõttes nagu asjast aru saanud. Teistes piirkondades inimene on enda nimel ka natuke julgem õiguste eest seisma kui seal, siit võib muidugi üht teist jällegi edasi arendada loogiliselt, miks see nii on ja kas seal äkki on tegemist mingi diskrimineerimisega, aga noh seda ei saa jälle sellises mõttes ka niimoodi võtta. (Jaan)

Vahekokkuvõte: Uuritavad leidsid üksmeelselt, et Eesti minevikusündmused on üheks mõjuriks, miks vene rahvusest inimesed ei ole tööturul niivõrd edukad. Sealjuures eristatakse vanemate ja nooremate inimeste suhtumist, kus vanemad on kogenud Nõukogude perioodi vältel toimunud massilist immigratsiooni ning sellest tulenevat ning ei mõista, miks soovitakse taas välistööjõudu kasutada. Teiseks mõjutab kollektiivne mälu kõikide teiste ebaameeldivate Nõukogude perioodil toimunud sündmuste läbi vene rahvusest inimeste palkamist, kuna minevikku pole unustatud. Tööandjate sõnul ei aita olukorrale kaasa ka pidev Ida ja Lääne suunas vaatamine, millega justkui proovitakse end minevikust lahti rebida ning midagi Läänele tõestada, kuid tegelikult on seeläbi probleemne temaatika pidevalt õhus. Nenditakse, et Nõukogude Liidu mõtteviis on ühiskonnas endiselt olemas, mille kohaselt ei osata märgata probleemi selles, kui teisi rahvaid tööturul diskrimineeritakse, kuna niiõelda vana korra järgi ei olnud sellist asja üldse olemas ning kõik olid *per se* võrdsed. Lisaks iseloomustab seesugust kollektiivset mälu hajutatud vastutus, kus ebaõiglates olukorras ei nähta süüd enda, vaid mingil kõrgemal vaikival ühiskondlikul kokkuleppel. Leiti küll, et noored inimesed on avatumad ning harjunud teisest rahvusest inimestega koos töötama, kuivõrd minevikusündmused ei ole nende jaoks enam nii akuutsed. Tööandjad tõid näiteid ka Ida-Virumaa ettevõtete omapärast, kus on tööl palju vene rahvusest inimesi. Antud ettevõtetes olevaid problemaatikaid, nagu töötamine madalamatel ametipositsioonidel, kollektiivlepingute suur osakaal jms seostatakse osaga mineviku mentaliteedist ja kollektiivsest mälust, kus mitte-estlased on eelmisest riigikorrast enda lähenemistes endiselt mõjutatud.

3.5 AVATUSE TASE JA TUNDLIKKUS

3.5.1 Kontaktid teisest rahvusest inimestega

Analüüsi käigus selgus, et mitmed intervjueritud tööandjad tõid välja, et tegelikkuses nende kontaktid mitte-eestlastega, just vene rahvusest inimestega on minimaalsed. Neid ei ole tuttavate ega sõprade hulgas, kuigi tegemist on mitmekümnete või mitmesadade töötajatega tegelejatega. Põhjuseid intervjuerijad otseselt öelda ei osanud, pigem tundus see neile kummaline. Kindlasti ei saa üht või teist rahvust siinkohal süüdistada, kuid vähene kontakt tööandjate hulgas kõneleb teatud määral rahvuspõhistest eelistustest või barjääridest. Tööandjate vähene suhtlemine vene rahvusest inimestega piirab ka võimaliku tööalase informatsiooni levikut.

Keegi meist hõikas, aga vaatame mitu venelasest, mitte-eestlasest, vene keelse inimese telefoni numbrit on mobiilis. Kõik on hästi kontaktid eestlased eksle, enamikku numbreid ei viitsinud kokku lugeda, aga vähem kui iga kümnes. Kusjuures tegemist oli ju aktiivsete ja tublide eestlastega äri sektoris. Ja seal ju tahetakse ka vene keelt ja selle oskust. (Reelika)

Teise lähenemisena aga toodi välja, et ehk tunnetavad eestlased end liialt stereotüüpsena (kinnised ja omaette hoidvad) ning tegelikkuses on inimesed ja nende suhtumine erinevad. Tuleks olla rohkem avatud ning mitte jääda kinni erinevatesse eelarvamustesse. Leitakse, et ka mitte-eestlased võivad olla mõjutatud arvamustest ning hoiakutest, mistõttu ei saa probleemile läheneda ühepoolset.

Ega kõik sõltub ju sellest kelle juurde sa satud. See, ma ei usu et eestlased on kõik nii küüned väljas ka. Samasuguseid inimesi on igal pool. Rohkem ikka kujutatakse ette ja siis nii arvataksegi, et me oleme kõik sellised ja see on nagu mingi üldine vale arusaam ma arvan, et need stereotüübid meie kohta ei ole päris nii. (Stella)

Rääkides intervjueritavatega teemadel, kuivõrd on töötajad nende ettevõttes või organisatsioonis haaratud igapäevastesse tegevustesse ja töövälistesse üritustesse ning koosviibimistesse, siis enamus vastajaid ei leidnud, et keegi igapäevastes toimetustes millestki rahvuse või keelebarjääri tõttu ilma jääks. Küll toodi aga välja, et näiteks erinevate

väljasõitude ja koosolekute pidamisel on teiste rahvuste ja keeltega arvestamine pisut puudulik. Leitakse, et eestlased on liialt mugavad üle minema üksnes eesti keelele juhul, kui ruumis on tegelikult ka neid, kes seda ei mõista. Samas aga valdavad kõik ruumis viibijad ka seda keelt, mida mitte-eestlane valdab.

Kahjuks et me oleme ikkagi valdavalt ükskeelne töökeskkond ja meile meeldib pidada nõupidamisi ainult eesti keeles. Nii vene keelele üleminek, kui eelkõige see, mis meile võiks olla vajalik, inglise keelele üleminek, noh näiteks kui nõupidamisel on 10 inimest ja 1 inglise keelne inimene neist, siis et ülejäänud 9 eestikeelset, et siis ikkagi on kiusatus rääkida eesti keeles. Või siis ütleme erinevate selliste ürituste puhul, selliste pooltöiste ürituste puhul jälle, et noh nii lihtne on teha spordipäeva ainult eesti keelset ja unustada ära, et tegelikult on kutseid, tutvustusi, plakateid ja teenindust ja nii edasi kõike mitmes keeles. (Liisa)

Enamus intervjuueeritavaid tõi välja, et Eesti ühiskond ei ole võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise teemadel piisavalt tundlik. Tundlikkuse all peetakse silmas seda, et ebavõrdset kohtlemist ei märgata. Seda põhjendati nii üldise eestlase loomusega, kus näiteks ei märgata sedagi, kui kolleegil on paha tuju, kui ka Nõukogude Liidust pärineva ühiskonnamudeliga, kus kõik pidid olema võrdsed ning ka käituma ühesuguselt. Võrdlusaspekte toodi siinkohal just seoses välismaaga ning tunnistades, et eestlastel on diskrimineerivate aspektide suhtes madalam teadlikkus ja tundlikkus.

Mul tuleb meelde praegu lugu aastast 1991, kui käisin esimest korda Ameerikas ja viibisin Vermonte'i osariigis küllakutsega, kus üks kirikuõpetajast perekonnapea siis Eesti delegatsiooni vastu võttis ja seal ümberringi reeglina olid kõik valged inimesed. Aga siis läksime lõunasöögile, kus äkki oli kaks tumedanahalist ja meie eestlastena 1991-l siis, oi näe neegrid ka siin osariigis. Ja siis meie vastuvõtja punastas juuksejuurteni ja palus härradelt, et ärge seda sõna iial enam suhu võtke. See tegelikult on esimene kord, kus ma puutusin kokku sihukese asjaga et mõni sõna võib olla diskrimineeriv. No eesti keeles tänaseni neeger ei ole diskrimineeriv aga see jäi eredalt meelde jah, et ka nii võib (Jaan)

Aga rohkem tundlikkust, eriti nendes organisatsioonides, kus on võimalik, näiteks jõulupeol, kus teistele peaks mõtlema, mõned ilusad üritused, kus on mõeldud, et töötajatel on hea. Seal

võiks ikka küll teisi tähele panna, isegi kui iga päev ei püüta. (Reelika)

Kolm intervjuueeritavat tõid välja, et võrdse kohtlemise ja võimalikud diskrimineerimisilmingud on arutluse alla tulnud ka koosolekutel või supervisioonidel töökaaslastega. On arutletud erinevate tekkinud situatsioonide üle või on kuulatud kellegi muret. Lisaks tõid organisatsioonide ja ettevõtete juhid välja, et nende poole pöörduakse ka niisama tööga seotud probleemidega. Otseselt rahvuspõhise diskrimineerimisega keegi sel viisil kokku puutunud ei ole, küll on kõik aga supervisioonide või töökoosolekute käigus võimaliku rahvuspõhise diskrimineerimise üle arutlenud. Kindlasti ei ole tegemist läbiva probleemiga vaid üksikute kordadega.

Oleme teinud siseseminare enda juhtumite pinnalt. On võibolla küll väliskoolitaja, aga meie enda näited. Juhtumi analüüs, mis ma kirjeldasin [inglise keelne töötaja ei saanud arusaadavas keeles kutset väljasõidule], see tekitas seda sama sellist mõtlemisainet. Alguses tundus et osalejatel on okei, kahekümnest inimeset ükski inimene ei räägi eesti keelt, et siis on see, et kui ei taha, ärgu tulgu suusatama. Aga kui ise kujutada sellisesse olukorda siis.. (Reelika)

3.5.2 Võrdse kohtlemise edendamine

Kui autor uuris, mida intervjuueeritavad diskrimineerimisvõimaluste vähendamiseks, ennetamiseks ja võrdse kohtlemise edendamiseks soovitaksid ette võtta, siis jõuti peamiselt samadele järeldustele. Kõik vastajad leidsid, et asjakohane oleks reklaam kuskil avalikus kohas, näiteks tänavapildis, teadlikuse tõstmiseks üldisest problemaatikast. Kindlasti oleks heaks vahendajaks ka meedia, mis kajastaks vastavasisulisi artikleid, näiteks voliniku tegemisi ning erinevaid juhtumeid, et inimesed oskaksid ka rohkem enda ümber toimuvat märgata ning teema oleks iseenesest pidevas diskussioonis. Erinevate ringkirjade, postkasti pandavate reklaamide ja voldikute osas oldi skeptilisemad, kuna leiti, et enamasti inimesed neid siiski ei loe ning kampaania ei täidaks enda eesmärki. Sama moodi võib see tunduda inimesele liialt peale surutud ja isiklik, mistõttu võib tekkida üldsegi trots ning probleemist pigem kaugenetakse või hakatakse selle olemasolu kritiseerima.

Vot eks info jõuab inimesteni ikka läbi meedia aga meedia ju teadaolevasti on täna selline noh

juhtumipõhine et saaks ikka negatiivset kumu asja ümber siis müüb paremini tuleb klikke rohkem ja ostetakse ajakirjandust meelsamini et sihukene negatiivse informatsiooni ülepaisutamine noh, see ei käi ainult nende teemade kohta millest jutt eks ole, see on ka mujalt, aga mulle tundub, et ka rahvusküsimus võiks täna olla noh, pigem mitte tähelepanu keskpunktis, vaid üks niimoodi rahulikult ja omasoodu ajaga lahenevaid teemasid. Iseenesest ta ei lahene aga tema pidevalt üleskütmine ka midagi paremaks ei tee, ma näeksin nihukest mõistlikku kooseksisteerimist. (Viivika)

Seda ei tee niimoodi äkkteavitamise mingite kampaaniate, ilmselt kampaaniad aegajalt pisut huvi ju pakuvad ja põnevad võivad olla, aga ma ei usu, et nendest nüüd väga palju ja kiiret abi loota on, ikkagi aeg on siin kõige parem haavade parandaja või noh, ütleme noh takistuste siluja või ülesaamiseks aitaja. (Liisa)

Kaks vastajat tõid ka välja, et inimesi võiks temaatikaga tutvustada juba noores eas, näiteks koolides mingite õppeainete raames. Teema ei peaks olema alati otseselt diskuteeritav, vaid saatma erinevaid õppeaineid ja ülesandeid, mille kaudu õpiksid noored tunnetama mitmekesisuse väärtusi. Noored oleksid ka tõenäolisemalt avatumad ning uue põlvkonnana annaksid enda panuse diskrimineerimisilmingute vähenemisse. Teisest küljest leitakse, et noori on raskem koolis väärtuste osas suunata, kui kodus lähtuvad vanemad ikkagi sellest, et üks rahvus on eelistatum kui teine. Nenditi, et tegelikkuses on vaja teavitada kõiki gruppe, ka vanemaid inimesi, kuid nendeni jõudmiseks ei ole ühtseid ja ühesuguseid kanaleid. Paljuski on määrav ka inimese enda huvi temaatika vastu ning soov märgata, kasvõi reklaamplakatit tänaval.

Nooremad on jah vast avatumad, et juba koolis peaks ka olema mingite tundide raames jutt sellest, et nagu kasvatada tolerantust ja et saaks koos paremini hakkama. (Stella)

Ma arvan see noored, on vastuvõtlikumad ja kui nad juba varem õpiksid hindama selliseid väärtuseid, aga no see tuleb ikka jälle nagu ka kodust, et kui kodus mõeldakse ühte moodi siis ju laps ka. Et kellele siis just peaks noh, kõik peaksid ikkagi olema teadlikud, aga ma arvan vanemate inimeste puhul on see arvamus ja mingi selline olek juba päris sügaval. (Merili)

Huvitav idee tuli kahelt intervjuueeritult – nimelt leiti, et tegelikkuses on eestlased eelarvamustest mõjutatud ning kardavad teisest rahvusest inimestega koos töötamist kuna isiklikke kokkupuuteid nendega on vähe. Seetõttu peaks igal perel või inimesel olema justkui oma mitte-eestlane. See looks isiklikumad suhted ning mõistmine laieneks seeläbi ka suuremale mitte-eestlase grupile. Kuidas täpsemalt selliseid sõpru leida või kes peaks inimeste sotsiaalvõrgustike mitmekesistamise eest vastutama, vastajad öelda ei osanud. Eelduseks peaks olema avatus ja mingi uudishimu teisest rahvusest inimeste suhtes.

Parim viis, et igal ühel on oma kodumaine välismaa. Oma väiksesse töökollektiivi ja perekonda. Ma arvan, et see tegelikult on, oleks kõige parem. Iseasi kas see, no kas seda peaks tegema, aga kui meil oleks eesmärgiks tundlikkuse tõstmine, siis ma arvan, et see ükshaaval armastamine on lihtsam. Et võõramaalased jäävad väga oma kogukondadesse. (Reelika)

Vastajad ise leidsid, et rahvuspõhine diskrimineerimine on Eestis tööturul probleemiks ning võrdse kohtlemise edendamiseks tuleks tegeleda. Siiski leitakse, et see ei ole ühiskonnas suurim valukoht ning ei ole primaarne. Teisalt tõdetakse, et antud probleemiga mitte tegelemine võib kaasa tuua tõsisemaid tagajärgi, kus diskrimineerimisest ei julgeta rääkida, kuivõrd see ei ole kombeks.

Aga ta ei ole täna selline kõige esimesena kilbile tõstetav teema, ma arvan et see võiks talle pigem kahjuks tulla, kui see tähelepanu temale liiga suur oleks. Samas ei tohi teda ka jätta unarusse, siis võivad põhjused ja tagajärjed tekkida, mida hiljem tükk maad raskem kõrvaldada on. Ta peab olema teada teema. (Jaan)

Vahekokkuvõte: Uuritud tööandjad leidsid, et tegelikkuses on eestlastel, ka eestlastest tööandjatel, vähe kontakte teisest rahvusest inimestega. Seetõttu tekivad hirmud ja eelarvamused. Lahendusena nähakse suuremat avatust ja huvi teisest rahvusest inimeste vastu. Tuuakse huvitav lähenemine, mille kohaselt igal eestlasel võiks olla mõni mitte-eestlasest tuttav, kuivõrd ühte inimest on võimalik tundma õppida koos tema väärtuste ja arusaamadega, mille põhjal saab hirme vähendada ning äärmuslikke stereotüüpe rahvuste kohta vähendada. Leiti, et eestlased ise peaksid samuti enda rahvusele omistatavatest stereotüüpidest vähem

lähtuma, kuivõrd iga indiviid on erinev. Eelarvamused eestlaste, mingite situatsioonide vms kohta võivad olla ka mitte-eestlasel, seega ei saa võrdse kohtlemise edendamise protsess olla ühepoolne. Eestlaseid võiks selles vallas teavitada erinevate kanalite, nagu meedia ja tänavareklaami vahendusel. Samas nenditi, et väiksemad teabelehed, mida inimestele kodudesse viiakse ei ole hea idee, kuna neid ei loeta ning aeg ja raha lähevad raisku. Lisaks võib see inimesele tunduda millegi pähemäärimisena või isikliku süü ja vastutusega, mis tekitab teema olulisuse suunal kriitikat. Näiteks noorematele saaks avatust ning võrdset kohtlemist tutvustada juba koolis. Kokkuvõttes leiti, et rahvuspõhine diskrimineerimine tööturul on probleem ning võrdse kohtlemise temaatikaga tuleks tegeleda, isegi siis, kui see ei tundu tööandjatele esmatähtsa probleemina tööturul.

4. ARUTELU

4.1 TÖÖANDJATE ARUSAAMAD RAHVUSPÕHISEST DISKRIMINEERIMISEST TÖÖTURUL

Tööandjate arusaamad rahvuspõhisest diskrimineerimisest ja selle ilmingutest tööturul erinevad lähtudes sellest, kas juttu on asutusest, milles töötatakse või on see kujunenud välja kommunikatsiooni teel saadud teadmistest mõnest teisest Eesti ettevõttest või organisatsioonist. Eranditult kõik uurimuses osalejad tõid välja, et nende asutuses diskrimineerimisjuhtumeid rahvuse põhjal olnud ei ole, kuigi oli kokkupuuteid diskrimineerimisjuhtumi kahtlustega. Märkimisväärne on aga see, et Eesti tööturul valitseva olukorra iseloomustamise seisukohalt näitasid intervjuudes ilmnunud sotsiaalsed representatsioonid, et rahvuspõhine diskrimineerimine on kindlasti probleem. Siinkohal võib arutleda selle üle, kas vastajatele võis olla raskendatud avalikult enda asutuse diskrimineerimisilmingutest rääkida, ei soovita temaatilistesse probleemidesse süüvida või soovitakse uurija ees näida esinduslikuna, kuivõrd tegemist on tundliku teemaga. Maddeni, Phinney jt (1998) seiskohast lähtuvalt saab öelda, et diskrimineerimise ilminguid on tegelikkuses ka keeruline objektiivselt määratleda, kuivõrd see võib tähendada teise inimese mõtete ja kavatsuste tõlgendamist. Diskrimineerimisilminguid ei märgata aktiivselt ka sel puhul, kui tegemist on tahtmatu diskrimineerimisega (Ambrus, Busstra *et al.* 2010: 169–172). Mil määral asutuste juhid ja personalijuhid enda ja oma töötajaskonna tegevusi ja käitumismustreid analüüsivad on autoril raske öelda, see oleneb indiviidi isikuomadustest, tööülesannete nägemisest ja eneserefleksioonist, mis vajaks omaette põhjalikku uurimist.

Kuivõrd eestlastest tööandjad leiavad, et rahvuspõhine diskrimineerimine leiab Eesti tööturul aset, siis üheks põhjenduseks võib tuua Charles'i ja Guryani lähenemise, kust enamuse gruppi kuulujad, eelistavad palgata ka samasse gruppi kuuluvaid inimesi (Charles, Guryan 2011: 496). Diskrimineerimisilmingute puhul domineerivad kõige enam uuritud tööandjate eelarvamused, mille kohaselt kaheldakse teatud piirkondadest ja rahvustest töötajate või tööle kandideerijate samaväärsuses eestlastega isegi sel puhul, kui töötajatel on olemas nõutav kvalifikatsioon ja oskused. Seesugused arvamused leiavad kinnitust ka varasemalt läbi viidud uuringutes, kus haritud vene rahvusest inimesed tunnetavad, et oskuslikult samaväärsete kandidaatide puhul eelistatakse eestlaseid. (Lauristin, Seppel *et al.* 2011: 47) Siinkohal tuleb

silmas pidada, et enamus intervjueeritavaid kuulusid igapäevaselt mitmerahvuselisse kollektiivi, mistõttu erinevate rahvuste värbamine ja nendega koos töötamine on igapäevane ning seetõttu on koostöös erinevate rahvaste esindajatega tavapärasest rohkem kogemusi ja teadlikkust. Kui vaadelda Eestis elavate vene inimeste osakaalu, mis moodustab kolmandiku kogu rahvastikust (Eesti elavad rahvused protsentkaaluga – lisa 1), siis töandjate sõnul äärmiselt multirahvuselisest või ka tavalise suurorganisatsiooni kollektiivist sõltumata oli vene inimesi kollektiivis vähe. Kui autor eeldas, et mitmerahvuselises asutuses on vene rahvusest inimestel lihtsam või mugavam tööd leida, siis tundub, asutuse avatus erinevatele rahvustele ei ole määrav.

Teisest rahvusest inimeste palkamisel on Eesti töandjate jaoks oluline keeleoskus. Tuuakse välja mitmeid aspekte, mis tekitavad barjääre ja ebavõrdset kohtlemist. Kõikide töandjate hinnangul on vajalik eesti keele oskus ning mitmerahvuselistes ettevõtetes ka inglise keele oskus, kusjuures leitakse, et paljud vene rahvusest inimesed ei valda eesti keelt. Teisest küljest nenditakse, et kuivõrd vene inimeste osakaal on Eestis suur, siis on väga eelistatud ka vene keele oskus. Huvitaval kombel pädevaid vene keele rääkijaid siiski tööle võtta ei soovita, kuna kardetakse, et eesti keelt kõneledes on sellistel inimestel tuntav aktsent või on puudulik õigekiri. Sellest tulenevalt tekib lahkeli töandjate seisukohtade vahel, kus ühelt poolt vene keel ja vene rahvusest inimeste teenindamine on oluline, kuid teisest küljest rahvuspõhiselt pädevat tööjõudu siiski ei eelistata palgata. Mõõdarääkivused ilmnevad keeletemaatikas ka selles osas, kus leitakse, et igal inimesel on õigus ja vajadus leida töö olenemata tema keeleoskusest. Samas tuuakse eranditult välja, et töötajad peavad oskama eesti keelt kui riigi keelt ning teist alternatiivi sellele ei ole.

Eesti keele oskuse puudumine tekitab barjääre, mille tõttu on mitte-eestlastel töandjate hinnangul raskem tööalasele infole ligi pääseda. Lisaks toodi mitmeid näiteid, kus eestlastest asutuste ja ettevõtete juhtide seas on väga vähe kontakte ja läbikäimist vene rahvusest inimestega. Saab järeldada, et vene rahvusest inimesed on nii keeleliste kui sotsiaalsete asjaolude tõttu segregeeritud. Võimalik, et töandjale seostub mitte-eestlase palkamisega mingi kujutlus kogukonnast, mitte konkreetsest indiviidist. Grandi ja Szulkini järgi (2000: 5) võib seesugune ilming kaasa tuua statistilise diskrimineerimise, kus peamisest kogukonnast eraldatud inimesi ei eelistata palgata eelarvamuste või tekkinud stereotüüpide alusel. Uuringud on tõestanud, et inimeste teadlikkus teistest rahvustest ja võrdsest kohtlemisest vähendab üldiseid eelarvamusi mingi grupi kohta. (Dover, Guimond 2012: 6)

Vaadeldes lähenemist, kus rahvuspõhine diskrimineerimine võib olla ka vahend, millega kindlustada privilegeeritud rühmade, antud juhul eestlaste, monopolset seisundit ihaldatuimatel ametipositsioonidel (Grand, Szulkin 2000: 6–7), siis tööandjate hinnangul leiab see kinnitust. Põhjendusena tuuakse välja, et rahvuslikus mõttes monoliitsem juhtkond on tootlikum ning koostöö sujuvam. Eelnevat toetavad ka näited ettevõtetest, kus kõrgematel positsioonidel töötavad eelkõige eestlased ning teistest rahvustest inimesed jäävad madalamatele ametipostidele. Seega, kuigi tööandjate hinnangul ei ole otsene eesmärk ihaldatud ametiposte eestlastele anda, siis tegelikkuses teistest rahvustest inimesi on kõrgematel töökohtadel eelnevalt välja toodud põhjustel kaasatud vähem.

Kuigi tööandjad ei tunnetata, et nad tööle kandideerijaid rahvuspõhiselt ebavõrdselt kohtleksid, siis tuuakse siiski näiteid, kus vene rahvusest inimesed ei tule tööle kandideerima nii suurte ootuste ja soovidega kui eestlased. Nenditakse, et kasumi eesmärgil palgatakse madalama tasu sooviga teisest rahvusest inimesi ning viimased on selle üle õnnelikud. Autor julgeb siinkohal kahelda, kas madalama palgaga tööle saanud mitte-eestlased on õnnelikud, kuivõrd ka uuringute kohaselt (Kriger, Nurmela 2011: 95) on mitte-eestlastest töötajate seas rahulolematust enda tööga eestlastega võrreldes suurem. Samas on tööandjate seas levinud ka sotsiaalne representatsioon, mille kohaselt vene rahvusest inimesed töötavad pigem madalamatel ametikohtadel. Heath ja Cheung (2007) toovad välja, et kihistumise põhjuseks tööturul saab tuua diskrimineerimist, mis võib olla nii kaudne kui ka otsene. Diskrimineerimisest tulenevalt on tööturu funktsioneerimine ebaefektiivne ning tekitab sotsiaalset ebavõrdsust ja tõrjutust.

Autori üllatuseks keskendusid kõik tööandjad intervjuude käigus Eesti minevikusündmustele, kus nõukogude perioodi kogemus mõjutas võrdse kohtlemise tunnetamist mitmeti. Mikolic toob välja, et rahvuslik päritolu ja identiteet omab eraldi tähenduslikkust sotsiaal-ajaloolises mõttes, kus põlisrahvuse identiteet on olnud ohus. Ekstreemsed olukorrad võivad tekitada äärmusele kalduvaid hoiakuid ja eelarvamusi. (Mikolic 2010: 640) Vähest avatust vene rahvusest inimeste palkamisel põhjendati sotsiaalse representatsiooniga, mille kohaselt Eesti tööandjate seas tunnetatakse ajaloolist ülekohut paljude eestlaste kannatustest eelmise sajandi teises pooles. Aklaev (2001: 9) on toonud välja, et eestlased tunnetasid enda rahvuse, riigi ja kultuuri hääbumise ohtu tänu Nõukogude repressioonidele eriti tugevalt eelmise sajandi lõpuks. Tundub, et tegemist ei ole rohkem kui 20. aasta jooksul möödunud nähtuse olulise muutusega, kus vene rahvusest inimesi tõrjuti tööturult ja ühiskonnast (Hallik, Pettai 2002).

Teine aspekt, mida seostati Nõukogude perioodiga oli ühiskonnamudel, kus inimesed olid võrdsed ning diskrimineerimine tööturul ei olnud võimalik diskuteeritav teema. Ühest küljest annab see tööandjatele mugavuse samas mudelis edasi triivida, teisest küljest on see jäädvustunud inimeste mõtteviisi, mistõttu võrdse kohtlemise teema ei tundunud tööandjatele oluline.

4.2 TÖÖANDJATE KOKKUPUUTED VÕRDSET KOHTLEMIST PUUDUTAVA INFORMATSIOONIGA

Selgus, et tööandjate arusaamad ja teadlikkus võrdse kohtlemise temaatikast on erinevad, kuid suuremal või vähemal määral olid sellega kõik tutvunud. Kui võrdse kohtlemise edendamine võib olla riiklikult aktiivne programm ja poliitika, siis Burdsey (2013) sõnul need üksused, kelle meeskonnas on vähe teisest rahvusest inimesi, ei pruugi siiski olla valdkonnast teadlikud, kuna nende seas diskrimineerimise ohtu ei tunnetata. (Burdsey 2013: 98) Huvitav on asjaolu, et intervjueritavad olid kõnealuse temaatikaga Eesti kontekstis kokku puutunud peamiselt meedia vahendusel. Samas on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ülesandeks ka tööandjate teavitamine võrdse kohtlemise seadusest ja aspektidest (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku tööülesanded 2013; ECRI 2010: 23–24). Volinikult ei olnud saanud informatsiooni koolituste, teemalehtede vms näol mitte ükski intervjueritud tööandja era- ega avalikus sektoris. Meedia lähenemine on aga peamiselt juhtumipõhine ning ülevaade võrdse kohtlemise edendamisest jääb sealjuures puudulikuks.

Mitmerahvuselises kollektiivis töötavad tööandjad tõid välja, et kogu võrdset kohtlemist ja diskrimineerimist ennetav informatsioon pärineb nende organisatsioonilt ning Eestipõhistest infoallikatest on kokku puututud vaid meediaartiklitega. Eesti ajakirjandusest loetu ei olnud nende tööandjate jaoks temaatiliselt informatiivne uute teadmiste saamiseks. Järeldub, et eeskätt mitmerahvuselised kollektiivid on rahvuspõhise diskrimineerimise ennetamisel eelisseisus ning seetõttu ka avatumad mitte-eestlaste tööle kandideerimisel. Mõnede tööandjate sõnul on võrdse kohtlemise teema Eestis liialt politiseeritud ning seetõttu eelistatakse lugeda hoopis temaatilist välismeediat. Seega, lisaks sellele, et meedia käsitus diskrimineerimisjuhtumite kohta ei ole piisavalt ülevaatlik, siis võrdset kohtlemist puudutav informatsioon meedias ei ole tööandjate silmis ka eriti tähelepanuväärne ega usaldusväärne.

Võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise ennetamiseks peaks olema tööandjatele kätte saadav informatsioon koostatud spetsialisti poolt ning oluline on taolise informatsiooni jõudmine tööandjani. Tööandjate teadmiste vajaka jäämist rahvuspõhise diskrimineerimiskahtluse korral tegutsemisel ilmestab ka asjaolu, et mitte keegi intervjuueeritavatest ei olnud õiguskantsleri poole pöördumise võimalikkusest teadlik (Õiguskantsleri kantselei 2012) ning diskrimineerimiskahtluse korral tema poole ei pöörduks. Samas tõdesid kõik uuringus osalejad, et terminiga *võrdne kohtlemine* puututi sisulises mõttes kokku juba pea kümme aastat tagasi, mistõttu saab oletada, et uuritud tööandjate seas ei olnud tegemist uudse teemaga.

Mitmerahvuselisust kollektiivis puudutavad õppused on suures osas seotud kompetentsiga mitmerahvuselises keskkonnas toimida. Koolitustel ja õppustel osalenutel on suurem kompetents diskrimineerimise ennetamisel. (Brossart, Castillo *et al.* 2007: 244, 252) Tähelepanuväärne on asjaolu, et keegi tööandjatest ei olnud osalenud võrdset kohtlemist käsitleval koolitusel. Vaid ühel tööandjal oli kogemus teise koolituse käigus, kus oli teemaks ka rahvuspõhine diskrimineerimine värbamisel. Huvi temaatilise koolituse vastu oli kõigil intervjuueeritutel, kuid uuritavate sõnul pole olnud võrdset kohtlemist puudutavaid koolituspakkumisi. Kirjanduses on välja toodud (ECRI 2010: 21), et rahalisi ressursse teemakohaste koolituste läbi viimiseks on eraldatud, kuid suuremas mahus ei ole protsess käivitunud ning finantsilist tuge oleks vaja veelgi suuremal määral, et kõigi sihtgruppideni jõuda.

Kruger ja Nurmela (2011: 101) on välja toonud, et puudulik enda õiguste kohta käiv info võib kaasa tuua näiteks töötajate ära kasutamise, kuivõrd töötaja ei oska end kaitsta ega enda õiguseid nõuda. Tööandjate hinnangul võib see olla probleemiks, kui inimesel on keelebarjäär või kui diskrimineerimise ohver ei ole piisavalt teadlik, missuguses olukorras ning missuguste juhtumite korral üldse abi küsida. Lisaks oldi seisukohal, et ka uuringus osalenud asutuste töötajad tõenäoliselt ei tunne võrdse kohtlemise seadust ning antud temaatikat sisulisemalt. Võib oletada, et töötajad ei ole piisavalt teadlikud enda õigustest ning kohtadest, kuhu abi saamiseks pöörduda. Topeltrisk tekib siis, kui tegemist on mitte-eestlasega, kellel on keelelised või sotsiaalsed barjäärid vastava informatsiooni teadlikustamisel ja leidmisel.

Võrdse kohtlemise temaatikat puudutava informatsiooni rasket leitavust tunnistasid ka mitmed tööandjad, kelle sõnul prooviti isiklikult internetist infot leida, kuid see oli

raskendatud. Tõenäoliselt on vastavat informatsiooni eesti keelt mitte rääkivatel inimestel veelgi raskem leida. Seega tuleks panustada võrdse kohtlemise seaduste ja institutsioonide kiirsesse ja kergesse leitavusse ning seadus, institutsioonide vastutusala ja ülesanded peaksid olema ka võimalikult paljudes eri keeltes. Kokkuvõttes saab järeldada, et rahvuspõhiste diskrimineerimisjuhtumite vähesus (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku aastaaruanne 2011 2012) ei tulene tööandjate arvates mitte sellest, et probleemi ei eksisteeri, vaid pigem ei ole inimesed teadlikud enda õigustest, institutsioonidest ning probleeme märgatakse siis, kui enam ei kannata ning abi otsimine on ainus viis toime tulemiseks.

Info paremaks levitamiseks pakuti tööandjate poolt lahendustena rohkemaid meediakajastusi, avalikke reklaame ja pakutavaid koolitusi. Leiti, et tundlikkust antud teemal tuleks tõsta läbi kogu ühiskonna teadlikkuse. Huvitav on asjaolu, et intervjueeritavad nentisid, et eestlased ei ole eriti avatud ja tundlikud kuna puuduvad isiklikud kokkupuuted mitte-eestlastega. Seetõttu peaks iga inimene omama sõpru teisest rahvusest inimeste seas, kuna indiviidi tundma õppimine on lihtsam ning ei lähtutaks nii suurel määral stereotüüpselt lähenemisest ja eelarvamustest.

4.3 KOOSTÖÖ JA SELLE TULEMUSLIKKUS TEISEST RAHVUSEST INIMESTEGA TÖÖANDJATE PILGU LÄBI

Diskrimineerimine eeldab tööandja eelarvamuslikku suhtumist kollektiivi, kus rahvuslikus ülekaalus olev grupp eitab ega tunnusta teisest rahvusest inimesi, nende võimeid ja privileege. (Leander 2010: 737). Diskrimineerimisilmingud võivad inimese panna uskuma, et tema töökeskkond on vaenulik (Travers, Miller 2005: 320, 325–326), isegi siis, kui see on tekitatud tahtmatult (Bhui, Dhillon 2005: X). Uuringus osalenud tööandjad ei leidnud, et nende asutuses oleks töökeskkond teiste rahvuste jaoks ebasõbralik. Samas toodi küllaldaselt erinevaid näiteid situatsioonidest kollektiivis, kust tähelepanu äratas just inimese teistsugune päritolu ning sellest tulenevad tegurid. Võimalik, et seoses vähese informeeritusega valdkonnast on diskrimineerimisilmingute ja eelarvamusliku suhtumise tähele panemine raskendatud.

Peamiselt seostuvad tööandjatele teisest rahvusest inimesed teistsuguste käitumismustritega. Eestlastena kategoriseeriti end tagasihoidlikeks võrreldes teiste rahvustega, kes on temperamentsed ja väljakutsuvad. Uuringute kohaselt (Allik, Bakaurskiene 2009: 237, 239–242) projitseerivad eestlased enda stereotüüpeid omadusi näiteks venelaste stereotüüpidega

võrreldes ka vastupidiselt. Seesuguste erisuste tunnetamine võib aga kollektiivis tekitada pingeid. Kui kollektiiv koosneb peamisest ühe rahvuse esindajatest, siis seesugused erisused tulevad eriti teravalt esile ning leiavad kiire hukkamõistu. Teisest küljest, kui inimese ümber töötavad sarnasest sotsiaalsest grupist, sealhulgas rahvuseliselt või rassiliselt sarnasest grupist, inimesed, siis tõstab see eneseväärikust ning aitab kaasa sotsiaalselt ja personaalselt positiivse identiteedi loomisele. (Enchautegui-de-Jesús, Hughes *et al.* 2006: 221). Vaadeldes tööandjate hinnanguid, siis keskmine Eesti ettevõtte eelistab rahvuse mõttes pigem homogeenset keskkonda ning seda enam võib pingestatud olla nende teistest rahvustest inimeste töö, kes on hõivatud eestlaste kollektiivis. Eestlaste tugevat kokkuhoidmise tunnet kollektiivis võib iseloomustada ka sellega, et ligi 80% eestlasi peab rahvuslikku enesemääratlust oluliseks identiteedi osaks, samas kui muudest rahvustest inimestest nendib seda 60%. Eestlaste seas on laialt levinud veendumus, kus rahvuslik grupp on kuuluvuse, meie-tunde alusena väga olulisel kohal teiste võimalike kollektiivsete identiteedikategooriatega võrreldes. (Vihalemm 2011: 134)

Eriti teravalt arutleti väike-ettevõtete omapära üle, kus töötajaid on vähe ning seetõttu on ka vastutuse ning kohustuste tunnetus suurem. Rahvuslikult homogeense töökeskkonna eelistamist saab põhjendada sellega (Brass 1985: 329, 336; Byrne 1971), et töötajate sarnased taustväärtused ja kogemused pakuvad positiivset tuge ning tulemusena on tööalased suhted paremad, vähem on konflikte ning inimesed tunnetavad kollektiivis sõbralikkust. Asutused, kus polnud multirahvuselist keskkonda ei olnud ka võrdse kohtlemise temaatikaga niivõrd kursis väitel, et selleks pole otsest vajadust olnud. Seega igapäevaselt homogeenses keskkonnas diskrimineerimise ohte ei tunnetata. Võimalik, et kui mõnes taolises kollektiivis on mõni mitte-eestlane, siis tekib kaudse diskrimineerimise situatsioon (Ambrus, Busstra *et al.* 2010: 166, 169–172), mille kohaselt üldiste taustväärtuste domineerimisel ei märgata ka teisest rahvusest inimese pingeid.

Kanter (1977: 382) on toonud välja, et rahvuslikud erinevused tulevad esile just väikestes kollektiivides või juhul, kui teisest rahvusest inimesi on kollektiivis vähe. Erinevused torkavad uuritud tööandjate sõnul silma, kuivõrd enamusgrupp jagab ühist identiteeti ning mitte-eestlane on pildist erinev. Kui kollektiivis on piisaval hulgal eestlaseid ja mitte-eestlaseid, siis tekib ka ühine identiteet, mille kohaselt teiste väärtuste ja hoiakute nägemine enda omade kõrval on aktsepteeritav ja mõistlik. Vaadeldes näiteks tööandjate poolt toodud näiteid, kus mitte-eestlastele võivad olla olulised erinevad pühad, traditsioonid ning vajatakse

teistsuguseid puhkepäevi, siis kollektiivselt seda eestlaste seas ei mõisteta. Vihalemm (2011: 136–137) on toonud välja, et ühendavate tunnustena tajuvad eestlased ja venelased Eestis üldiselt samu omadusi-sümboleid, kuid suurem olulisus venelaste identiteediloomes on just religioonil.

Bhui ja Dhillon (2005: VIII, X) soovivad võimaliku diskrimineerimise ennetamiseks ja lahendamiseks tööandjatel luua selged reeglid ja võimalused, et töötaja saaks ebavõrdsest kohtlemisest teada anda. Eesti tööandjate hinnangul nende töötajad seesugustest riiklikest võimalustest täies ulatuses teadlikud ei ole, samuti leitakse, et probleemide korral tuleks pöörduda juhtkonna poole ning asutuse siseselt juhtum lahendada. Seesugune lähenemine on küll asjalik, kuid ei pruugi olla lahenduseks igas olukorras. Nimelt ei ole asutuse juhtkond võimeline lõplikult kindlaks määrama, kas tegemist on diskrimineerimisega. Selleks on Eestis volitused soolise ja võrdse kohtlemise volinikul ja õiguskantsleril. Teiseks võib töötajal olla probleem tööandjaga, kus juhatuse poole pöördumine õigluse saavutamiseks ei ole mõeldav ning abi peaks saama riigilt.

Mitmed tööandjad tõid välja asjaolu, et nende kollektiivis domineerib eesti keel. Seda isegi multirahvuselistes kollektiivides. Samas oskavad kõik eestlastest töötajad ka mingit keelt, mida valdab teisest rahvusest inimene. Näiteks peetakse koosolekuid ja infokorju vaid eesti keeles, mistõttu teisest rahvusest inimesed, kes vastavat keelt ei mõista, jäävad kollektiivist ning informatsioonist kaugemale. Gabriel (2011: 686, 689) on sõnanud, et organisatsioon peaks toetama seesugust info jagamise ja arutamise korda, kus sõna saaksid võtta kõik inimesed. Tööandjad põhjendasid seesugust käitumist liigse mugavuse ning enesekesksusega, samuti sellega, et mitmes keeles info vahendamine nõuab nii inim- kui ka rahalist ressursi. Kanter (1977: 385–388) nendib, et kui teisest rahvusest inimesed jäetakse kõrvale mitteformaalsetest sotsiaalsetest võrgustikest, siis antakse töötajate töö tulemuslikkusele madalamad hinnangud. See võib omakorda tekitada tööstressi, kus inimene tunnetab, et tema pingutused ja sellest saadav tulu ja tasu ei ole tasakaalus (Siegrist 1996: 30–31). Nenditi, et konfliktid ja tunnetuslik diskrimineerimine võivad kollektiivis tekkida puuduliku kommunikatsiooni tõttu. Ferguson, Nichols jt (2006: 266) sõnavad, et erinevate rahvastega koostööl tuleks kasutada ja arendada teistsugused strateegiad ning kommunikatsiooninorme.

Töötamist mitmerahvuselises kollektiivis peeti rikastavaks, kuid toodi esile komistuskive, mille taha rikastumise protsess tihtilugu kinni jääb. Leiti, et üksnes koos töötamine teisest

rahvusest inimesega ei taga väärtuste, kultuuride ja kommete jagamist. Selleks on vajalik sotsiaalne suhtlus ning avatus. Vaadeldes eestlaste nägemust võrdsest kohtlemisest, kus ebavõrdset kohtlemist mitte-eestlaste suunal ei tunnetata (Kriger, Nurmela 2011), siis võib oletada, et temaatiliseks diskussiooniks olulist vajadust ei nähta. Näitena toodi tööandjate seas Ida-Virumaa ettevõtteid, kus erinevad rahvused töötavad samas kollektiivis, kuid omavaheline suhtlus gruppide vahel on üksnes tööalane. Kui kollektiivis on erinevaid rahvusi, võiks tööandja sellest lähtuvalt korraldada vestlusi, koolitusi ning teistsuguse päritoluga inimest kollektiivile tutvustada. Bhui ja Dhilloni (2005: VIII) arvates on tähtis täiskasvanulik lähenemine, kus inimesed on õppinud märkama teistsuguseid rahvuseid ning on oskuslikud probleemilahendajad.

Kokkuvõttes leiavad kõik tööandjad, et asutusele on oluline leida seesugused töötajad, kes on professionaalsed ning täidavad ühiselt koos kolleegidega asutuse eesmärgi. Siinkohal ei tohiks uuritute sõnul rahvus rolli mängida ning rahvuspõhisel selekteerimisel ei ole eesmärki, kui olulised on muud aspektid. Teisest küljest, nagu juba mainitud, siis levinud arvamuse kohaselt eesti asutused eelistavad siiski koos töötada eestlastega. Ka Bhui ja Dhillon (2005: VIII, X) nendivad, et tööandjatele peaks olema tähtsad just töötajate oskused, kuid erinevate rahvuste palkamisel ei tohiks kollektiivis nende erisusest mööda vaadata, vaid nendest töötajaskonda teavitada.

Lähtuvalt käesoleva uuringu tulemustest soovitab autor rahvuspõhise diskrimineerimise vähendamiseks ja ennetamiseks Eesti tööturul:

1. pakkuda ja/või võimaldada mitte-eestlastele tööandjapoolseid konkreetseid tugiteenuseid nagu riigikeele õpe, tugiisiku süsteem kollektiivis ning eesti kultuuri õpe, mis võiksid olla ka riiklikult toetatud;
2. läbi viia rohkem koolitusi kogu töötajaskonnale lähtuvalt võrdse kohtlemise temaatikast ning riiklikest institutsioonidest ja seadustest, kus tuuakse aktiivseid ja reaalseid näiteid toimunud situatsioonidest, probleemilahendustest ning teiste rahvuste ja kultuuride eripäradest organisatsioonikultuuri arendamiseks ja üldise teadlikkuse tõstmiseks;
3. muuta riiklikul tasandil toimivatele võrdset kohtlemist tagavate institutsioonidele ja seadustele ligipääs lihtsamaks ja kiiremaks läbi vastava informatsiooni tõlkimise levinumatesse keeltesse nii Eesti, Euroopa kui maailma mõttes ning lisades teemakohaseid

viiteid avalikku ruumi, sealhulgas näiteks suurematele õiguseid ja töölaseid õigusi puudutavatele veebilehtedele nagu tööinspeksioon, politsei- ja piirivaleamet jms;

4. lähtuvalt tööandjate poolt toodud hinnangutest tuleks diskrimineerimise eest kaitsev informatsioon eriti hästi kätte saadavaks muuta Ida-Virumaal, mis eeldab infomaterjali tõlkimist vene keelde ning aktiivset kampaaniat, mille käigus infomaterjal sihtgrupini jõuaks;

5. kuivõrd meedia oli tööandjate seas Eesti tööturu jälgimisel esmane kanal võrdse kohtlemise alase informatsiooni saamisel, siis on oluline avaldada artikleid diskrimineerimisjuhtumitest Eesti tööturul (või ka teistel tööturgudel), võrdse kohtlemise institutsioonide tööst, mitmerahvuselistele kollektiivide eripärasid käsitlevaid lugusid, uurimistulemusi mitte-eestlaste olukorrast tööturul jms piisavalt sagedaselt ning silmas pidada ka sisulist objektiivset ning informatiivset külge. Näiteks võiks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku, kelle ülesandeks on avalikkuse teavitamine, kollektiivi kuuluda meedianõunik või pressiesindaja, kelle ülesandeks oleks temaatiliste debattide korraldamine, temaatiliste artiklite toimetamine ja haldamine, lisaks võiks temaatiline püsirubriik ilmuda Eestis mõnes suuremas Eesti ja Vene päevalehes.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, missugused on Eesti tööandjate arvamused seoses rahvuspõhise diskrimineerimisega Eesti tööturul ja missuguseid aspekte nähakse teisest rahvusest inimese palkamisel või koostööl ning missugune on olnud tööandjate kokkupuude võrdse kohtlemise edendamise temaatikaga. Töö teoreetilises raamistikus kirjeldatakse erinevaid diskrimineerimisteooriaid ja diskrimineerimisilminguid Eesti tööturul erialakirjanduse alusel. Empiirilisi andmeid on analüüsitud kvalitatiivse uurimuse võtmes temaatilise sisuanalüüsiga.

Kuivõrd uurimuse valim koosnes suuremas osas tööandjatest, kes töötasid mitmerahvuselises kollektiivis ning esitasid isiklikke arvamusi ja kogemusi, siis võib uurimuses ilmnunud tõlgendusi teoreetilises osas tooduga võrreldes öelda, et kirjandus kinnitab tööandjate arvamusi. Lähtuvalt käesolevas töös läbi viidud uuringust saab välja tuua peamised tulemused:

Tööandjad leiavad, et rahvuspõhine diskrimineerimine Eesti tööturul on probleem. Isiklikult tööalase diskrimineerimisega kokku ei olnud puutunud, kuid arvati, et tööturul üldiselt eelistatakse eesti rahvusest inimesi. Samas on diskrimineerimisilminguid raske märgata ning enamusele intervjueeritud tööandjatele ei olnud võrdse kohtlemise temaatika ka päevakorras. Teemakohase koolituse, infovoldikute jms oli kokku puutunud marginaalne osa uuritavatest. Teisest küljest kui vaadata venekeelsete inimeste suurt osakaalu Eestis, siis valimisse kuulunud asutuste töötajaskonnas oli neid kaasatud vähe.

Autori eeldus, et mitmerahvuselises asutuses on vene rahvusest inimesi avatumate hoiakute tõttu arvukamalt tööl, ei pidanud paika. Selgus, et tööandjad eelistavad tahtlikult või tahtmatult pigem inglise keelt kõnelevaid inimesi. Põhjuseid selleks võib olla mitmeid, kuid toodi näiteid, kus vene keele aktsent ning vene keele kõnelemine on Eesti tööandja jaoks ebameeldiv ning vene nimekujuga inimene ei pruugi Eesti asutuses olla piisavalt esinduslik.

Keeleoskus võib tööandjate seisukohast olla nii barjäär kui ka väärtuslik oskus. Leitakse, et Eestis elavad mitte-eestlased peavad oskama eesti keelt ning selle oskuse puudumine mõjutab ligipääsu tööturule puuduliku informatsiooni ning tööandjate eelistuse mõttes. Teisest küljest muudab hea vene keele oskus inimese tööandjale väärtuslikuks, kuivõrd ta suudab paremini suhelda Eestis elava vene kogukonnaga. Võib öelda, et mitte-eestlaste teiste keelte oskus ja

kultuuritunnetus on väärtuslik kapital, kuid kõige rohkem eelistatakse töötamist rahvuskaaslastega.

Selgus, et kõik tööandjad peavad koostööd teisest rahvusest inimestega pingelisemaks. Tegemist ei ole ületamatu probleemiga, kuid vaja on avatust ja mõistmist, kuigi tööandjate sõnul võib see olla ebamugav. Tööandjate hinnangul eelistavad Eesti asutused rahvuselt homogeenset kollektiivi, mis võimaldab kolleege taustväärtuste jagamise tõttu paremini mõista.

Vaadeldes Eesti minevikku ja suurt mitte-eestlaste immigratsiooni Nõukogude Liidu perioodil, siis nentisid kõik tööandjad, et kindlasti on see mõjutajaks, miks eelkõige vene rahvusest inimeste suhtes ei olda tööturul avatud ning teisest küljest on see hirmutav ka teiste rahvuste palkamisel. Leiti, et probleemi on võimalik lahendada aja jooksul, kusjuures noored inimesed on teiste rahvustega koos töötamisel avatumad. Sealjuures tuleks erinevaid sihtgruppe võrdse kohtlemise temaatikast rohkem teavitada ning selle läbi suurendada inimeste tundlikkust ning oskust diskrimineerimist ära tunda.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aasland, A., Flotten, T. (2001). Ethnicity and Social Exclusion in Estonia and Latvia. *Europe-Asia studies*, Vol. 53, pp. 1023–1049
2. Addley, K., Houdmont, J., Kerr, R. (2012). Psychosocial factors and economic recession: the Stormont Study. *Occupational Medicine* 2012, Vol. 62, pp. 98–104
3. Aklaev, A. (2001). From Confrontation to Integration: The Evolution of Ethnopolitics in Baltic States. Peace Research Institute Frankfurt
4. Alameda County Superior Court Case No . 841208-9. (2006).
<http://www.alameda.courts.ca.gov>, vaadatud 14.05.2013
5. Albrant, M., Meior, M., Papp, Ü.-M. (2012). Mis on võrdsus ja mis on võrdne kohtlemine? Võrdse kohtlemise seaduse käsiraamat, Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi inimõiguste keskus
6. Allik, J., Barkauskiene, R., Karpinski, K., Kolyshko, A., Kwiatkowska, A., Kõõts, L., Kütt, M., Laurinavicius, A., Lönnqvist, J.-E., Realo, A., Renge, V., Sebre, A., Verkasalo, M. (2009). Mechanisms of the National Character Stereotype: How People in Six Neighbouring Countries of Russia Describe Themselves and the Typical Russian. *European Journal of Personality*, Vol. 23, pp. 229–249
7. Allport, G. (1954). The nature of prejudice. New York: Doubleday Anchor Books
8. Ambrus, M., Busstra, M. Henrard, K. (2010). The Racial Equality Directive and Effective Protection Against Discrimination: Mismatches Between the Substantive Law and its Application. *Erasmus Law Review*, Vol. 3, pp. 165–180
9. Bassanini, A. B., Saint-Martin, A. (2008). The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity. Report on OECD Labour Markets

10. Bhui, K., Dhillon, K., Shaw, C., Smith, A., Stansfeld, S. (2005). Ethnicity, work characteristics, stress and health. Centre for Occupational and Health Psychology, Cardiff University University of London, HSE Books
11. Bhui, K., Dhillon, K., Shaw, C., Smith, A., Stansfeld, S., Wadsworth, E. (2007). Racial discrimination, ethnicity and work stress. Centre for Occupational and Health Psychology, Cardiff University
12. Brass, D. (1985). Men and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. *Academy of Management Journal*, Vol. 28, pp. 327–343
13. Brossart, D. F., Castillo, L. G., Conoley, C. W., Phoummarath, M. J., Reyes, C. J. (2007). The Influence of Multicultural Training on Perceived Multicultural Counseling Competencies and Implicit Racial Prejudice. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, Vol. 35, pp. 243–254
14. Burdsey, D. (2013). 'The foreignness is still quite visible in this town': multicultural, marginality and prejudice at the English seaside. *Patterns of Prejudice*, Vol. 47, pp. 95–116
15. Burns, C. (2012). The Costly Business of Discrimination. Center for American Progress
16. Bursell, M. (2007). What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. Department of Sociology, Stockholm University, Working paper 7
17. Byrne, D. (1971). The attraction paradigm. New York: Academic Press
18. Chahal, K., Julienne, L. (1999). We Can't All Be White!: Racist Victimisation in the UK. London, England: York Publishing Services
19. Charles, K. K., Guryan, J. (2011). Studying Discrimination: Fundamental Challenges an Recent Progress. *The annual Review of Economics*, Vol. 3, pp. 773–809

20. Charlton, J. P., Ranyard, R., Taylor, A. (2006). The Employment of Members of Ethnic Minorities: An Employer's Perspective. Department of Psychology & Life Sciences, University of Bolton
21. Denzin, N. K., Lincoln, Y. S. (2008). The Discipline and Practice of Qualitative Research. The Landscape of Qualitative Research. Sage Publications, *pp.* 1-44
22. Dover, T., Guimond, S., Kteily, N., Levin, S., Matthews, M., Pitpitan, E., Sidanius, J. (2012). Assimilation, multiculturalism, and colorblindness: Mediated and moderated relationships between social dominance orientation and prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 48, *pp.* 207–212
23. Dovidio, J. F., Gartner, S. L., Henkel, K. E. (2006). Institutional Discrimination, Individual Racism and Hurricane Katrina. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, Vol. 6, *pp.* 99–124
24. ECRI Report on Estonia, European Commission against Racism and Intolerance. (2010). Directorate of Human Rights and Legal Affairs, Council of Europe. Fourth Monitoring Cycle
25. Enchautegui-de-Jesús, N., Hughes, D., Johnston, K. E., Oh, H. J. (2006). Well-Being in the Context of Workplace Ethnic Diversity. *Journal of Community Psychology*, Vol. 34, *pp.* 211–223
26. Eurobaromeeter (2012). Discrimination in the EU in 2012. *Special Eurobarometer 393*, European Commission
27. Eurobaromeeter: Eesti (2012). Eurobarometer, Statistic Sheet: Estonia, European Commission
28. Euroopa Liidu direktiiv 2000/43. (2000). General framework on equal treatment in labour relations. European Parliament, European Council and Commission
29. Euroopa Liidu direktiiv 2000/78. (2000). General framework for equal treatment in employment and occupation. European Parliament, European Council and Commission

30. Ezzy, D. (2002). *Qualitative Analysis: Practice and Innovation*. Australia: Allen & Unwin
31. Ferguson, F., Nichols, J. C., Rasmussen, K. L. (2006). It's a New World: Multiculturalism in a virtual environment. *Distance Education*, Vol. 27, pp. 265–278
32. Gabriel, R. J. (2011). Diversity Dialogues: Managing Conflict. *Law Library Journal*, Vol. 41, pp. 685–693
33. Gabriel, R. J. (2010). Diversity in the Profession. *Law Library Journal*, Vol. 8, pp. 147–153
34. Grand, C., Szulkin, R. (2000). Permanent Disadvantages or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden. Swedish Institute for Social Research, Working Paper 7
35. Guibernau, M. (2004). Anthony D. Smith on nations and national identity: a critical assessment. *Nations and Nationalism*, Vol. 10, pp. 125–141
36. Hallik, K., Pettai, V. (2002). Understanding processes of ethnic control: segmentation, dependency and co-optation in post-communist Estonia. *Nations and Nationalism*, Vol. 8, pp. 505–529
37. Heath, A., Cheung S. Y. (2007). *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. The British Academy
38. Hogg, M. A., Abrams, D. (1995). *Social identifications, A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge
39. Johal, S., Smith, A., Wadsworth, E. (2000) *The Scale and Impact of Occupational Stress: the Bristol Stress and Health at Work Study*. London, UK: HSE Books
40. Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic
41. Karistusadustik. (2001). Elektroonline Riigiteataja.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/117042013008>, vaadatud 12.03.2013

42. Karlsen, S., Nazroo, J., Y. (2002) Relation Between Racial Discrimination, Social Class, and Health Among Ethnic Minority Groups. *American Journal of Public Health*, Vol. 92, pp. 625–631,
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1447128/>, vaadatud 10.05.2013
43. Kriger, T., Nurmela, K. (2011) Tööturg. *Integratsiooni monitooring 2011*, pp. 85–112
44. Lauristin, M., Seppel, K., Uus, M. (2011). Kodakondsus, kodanikuühiskond ja rahvussuhted. *Integratsiooni monitooring 2011*, pp. 9–50
45. Leander, E. N. (2010). Cultural Labor Marketing: Multicultural Working Environment in Finland. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, Vol. 2, pp. 725–745
46. Lelumees, E., Pettai, Ü. (2011). Immigrantrahvastiku uuring 2008. Eesti Statistika, Tallinn 2011
47. Madden, T., Phinney, J. S., Santos, L. J. (1998). Psychological Variables as Predictors of Perceived Ethnic Discrimination Among Minority and Immigrant Adolescents. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 28, pp. 937–953
48. McConnell, A. R. (2010). The Social Self: How self-knowledge influences interactions and perceptions. *Psychology Today*
49. Meior, M. (s.a). Eelarvamustest vabaks! Erinevad rahvused rikastavad ettevõtet.
[http://www.meis.ee/bw_client_files/integratsiooni_sihtasutus/public/img/File/Erinevad_rahvused_rikastavad_ettevotet\(1\).pdf](http://www.meis.ee/bw_client_files/integratsiooni_sihtasutus/public/img/File/Erinevad_rahvused_rikastavad_ettevotet(1).pdf), vaadatud 14.05.2013
50. Mikolic, V. (2010) Culture and Language awareness in the multicultural environment of Slovene Istria. *Journal of Pragmatics*, Vol. 42, pp. 637–649
51. Miller, G. V., Travers, C. J. (2005). Ethnicity and the experience of work: job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK. *The Business School, Loughborough University*, Vol. 17, pp. 317–327

52. Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of social representations. *Journal of European Social Psychology*, Vol. 18, pp. 211–250
53. Nazroo, J. Y. (1998). Genetic, Cultural or Socioeconomic vulnerability? Expanding Ethnic Inequalities in Health. *Sociology of Health and Illness*, Vol. 20, pp. 714–734
54. Norris, P. (2000). Breaking the Barriers: Positive Discrimination Policies for Women. Has Liberalism Failed Women? Parity, Quotas and Political Representation. New York: St Martin's Press
55. Papp, Ü.-M. (2010). Võrdse Kohtlemise Seadus: Käsiraamat. Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi inimõiguste keskus
56. Plocharczyk, L. (2006). On Organizational Conflict: Reaping the Benefits of Effective Conflict Management. *Journal of Access Services*, Vol. 1, pp. 85 – 120
57. Poleshchuk, V. (2006). Estonian Minority Population and Non-Discrimination. Legal Information Centre for Human Rights
58. Põhiseadus. (1992). Elektrooniline Riigiteataja, <https://www.riigiteataja.ee/akt/127042011002>, vaadatud 11.03.2013
59. Rowell, P. C. (2009). The Scripted Prejudice-Awareness Narrative Strategy: A Clinical Supervision Process for Promoting Multicultural Competence. *The Journal of Counseling Research and Practice*, Vol. 1, pp. 43 – 52
60. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational and Health Psychology*, Vol. 1, pp. 27-41.
61. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku aruanne: 2011.(2012). Tallinn 2012, <http://www.svv.ee/failid/Voliniku%20tegevuse%20aruanne%202011.pdf>, vaadatud 11.03.2013
62. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku tööülesanded. (2013). www.svv.ee, vaadatud 25.03.2013

63. Statistikaamet. (2013). Eesti elanike jaotuvus tööturul rahvus põhiselt, Eesti rahvastiku jaotuvus rahvus põhiselt, *vaadatud seisuga 27.04.2013*
64. The Cost of Employee Turnover Due Solely to Unfairness in the Workplace. (2007). The Corporate Leavers Survey. Level Playing Field Institute
65. Tööelu Baromeeter. (2005). Elanikkonna uuringu aruanne. Saar Poll
66. Töölepingu seadus. (2008). Elektrooniline Riigiteataja, <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122012030>, *vaadatud 11.03.2013*
67. UN General Assembly. (1965). International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. United Nations, Treaty Series
68. Uudmäe, E. (2012). Eesti- ja venepäraste nimede roll tööle kandideerimise protsessis Tallinna näitel. Tartu Ülikool, Majandusteaduskond, Publitseerimata magistritöö
69. Verkuyten, M. (2005). The Social Psychology Of Ethnic Identity. Taylor & Francis Group
70. Vihalemm, T (2011). Keelepraktikad, Kollektiivne identiteet ja mälu. *Integratsiooni monitooring 2011*, pp. 113–155
71. Võrdse kohtlemise seadus. (2008). Elektrooniline Riigiteataja, <https://www.riigiteataja.ee/akt/13096445>, *vaadatud 11.03.2013*
72. Õiguskantsleri 2011. aasta tegevuse ülevaade. (2012). Õiguskantsleri kantselei, Tallinn 2012
73. Õiguskantsleri Kantselei. (2012). Millal õiguskantsler saab aidata? <http://oiguskantsler.ee/et/millal-oiguskantsler-saab-aidata>, *vaadatud 13.04.2013*

Teaduseetika reeglite järgimine töö koostamisel

Olen koostanud magistritöö iseseisvalt.

Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, olulised seisukohad, kirjandusallikad ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

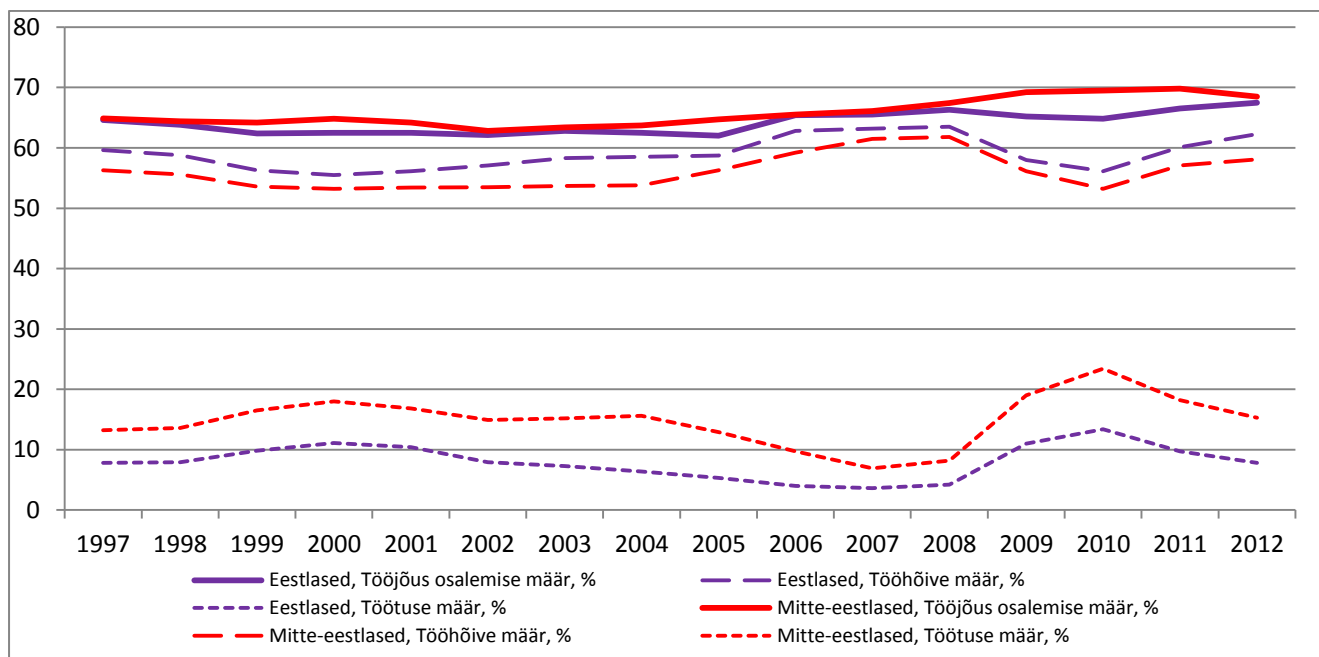
Eestis elavad rahvused protsentkaaluga

Rasvases kirjas on toodud kolm suuremat Eestis elavat rahvusgruppi (eestlased 69%, venelased 23% ning ukrainlased 2%).

	Mehed ja naised, %
Kokku	100
Armeenlased	0,11
Aserbaidžaanid	0,07
Baškiirid	0,01
Bulgaarlased	0,01
Eestlased	68,75
Grusiinid	0,04
Hiinlased	0,01
Hindud	0,01
Hispaanlased	0,01
Hollandlased	0,01
Ingerisoomlased	0,03
Inglased	0,02
Itaallased	0,02
Juudid	0,15
Karjalased	0,03
Kasahhid	0,01
Komid	0,01
Korealased	0,01
Kreeklased	0,01
Leedulased	0,13
Lesgid	0,01
Lätlased	0,13
Marid	0,02
Moldovlased	0,04
Mordvalased	0,03
Mustlased	0,04
Norralased	0,01
Osseedid	0,01
Poolakad	0,13
Prantslased	0,01
Rootslased	0,03
Rumeenlased	0,01
Sakslased	0,12
Soomlased	0,57
Taanlased	0,01
Taatlased	0,01
Tatarlased	0,15
Tšuvašid	0,03
Türklased	0,01
Udmurdid	0,01
Ukrainlased	1,72
Ungarlased	0,01
USA ameeriklased	0,02
Usbekid	0,01
Valgevenelased	0,96
Venelased	24,82
Muud rahvused	0,03
Rahvus teadmata	1,58

Allikas: Statistikaamet, seisuga 27.04.2013

Ülevaade mitte-eestlaste olukorrast Eesti tööturul



Joonis 1. 15–74 aastaste eestlaste ja mitte-eestlaste tööturunäitajad Eestis aastatel 1997–2012, %

Allikas: Statistikaamet, seisuga 27.04.2013

Joonis 1 annab ülevaate hetkeolukorrast Eesti tööturul. Vaatluse all on erinevused tööhõives lähtuvalt rahvusest. Kogu tööealine rahvastik⁸ jaguneb üldjoontes kaheks: 1) majanduslikult aktiivne rahvastik (tööjõud) ehk inimesed, kes parasjagu töötavad (hõivatud) või otsivad tööd (töötud); ning 2) majanduslikult passiivne rahvastik ehk mitteaktiivsed inimesed, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised tervislikel jms põhjustel (siia kuuluvad nt puudega inimesed, pensionärid, mittetöötavad õppurid, lapsehoolduspuhkusel viibivad inimesed, aga ka inimesed, kes ei soovi tööle minna või on loobunud töö otsimisest). (Statistikaamet: 2013) Lähtuvalt joonisest vaadeldakse majanduslikult aktiivset rahvastikku, mille kogumäär on toodud joonisel tööjõus osalemise määra näitajaga kogu eestlaste ja mitte-eestlaste vastavavanuselisest grupist lähtuvalt. Vaadeldes töötuse määrasid joonisel 1 on ilmselge, et mitte-eestlased on olnud vaadeldaval perioodil jätkuvalt vähem soositud olukorras. Kõige suurem lõhe on nähtav majanduskriisi aastatel, kus mitte-eestlastest oli 2010. aastal töötud 23% ja eestlastest 13%. Samal ajal oli hõives 56% eestlastest ning 53% mitte-eestlastest. Teisest küljest edukal majandusperioodil, näiteks aastal 2007 on töötusnäitajad läbi vaadeldud perioodi kõige madalamad ning hõive peaaegu kõrgeim. Samuti on märkimisväärne, et eduka majanduse perioodil on eestlaste ja mitte-eestlaste erinevused töötuse ja hõive määrades minimaalsed. Kogu ülejäänud vaadeldavat perioodi iseloomustab stabiilne mitte-eestlaste suurem töötus ning väiksem hõives oleks.

⁸ Autor lähtub siinkohal tööealise rahvastiku määratlemisel Statistikaameti definitsioonist, kus ealiselt vaadeldakse 15–74 aastased inimesi.

Kokkuvõte soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule esitatud rahvuspõhistest diskrimineerimisjuhtumitest tööturul kahe näite alusel

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku aastaaruandes 2011 on toodud ka kaks näidet kaebusest rahvusliku diskrimineerimise alusel. Esimese kohaselt kandideeris noor naisterahvas Välisministeeriumi poolt korraldatud konkursil diplomaatiliste ametikohtade täitmiseks, kuid ei pääsenud taotluste esitamise voorust edasi, väidetavalt ebapiisava eesti keele oskustaseme tõttu. Kahtlus oli tingitud sellest, et tegu oli mitte-eestlasega, millele viitas avaldaja kandideerimisdokumentides tema nimi ning emakeelena märgitud vene keel. Tuginedes analüüsile leiab volinik, et Välisministeerium on tööle värbamisel diskrimineerinud kandideerijat tema rahvuse tõttu. (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku aruanne: 2011: 2012)

Teine juhtum kirjeldab naist, kes kahtlustas, et Instrumentarium Optika OÜ on teda diskrimineerinud tema rahvuse tõttu. Selgituste kohaselt viidi 2008. aasta lõpus ettevõttes läbi ümberkorraldusi ning avati uus eriliin, kuhu võeti tööle vaid eestlasi. Mitte-eestlasest kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate soove üle minna eriliinile eirati, seda lubati vabade töökohtade avanemisel. Kuigi naine esitas 2010. ja 2011. aastal mitmeid sooviavaldusi pääsemaks tööle eriliinile, siis tema taotlused jäeti rahuldamata, samal ajal võeti aga ettevõttesse tööle mitmeid eestlasi, kelle töökogemus ning haridus ei olnud avaldaja omadest paremad. Volinik leidis, et juhindudes võrdse kohtlemise seadusest ja teistest õigusaktidest, ei ole Instrumentarium Optika OÜ tõendanud, et järgis värbamisel võrdse kohtlemise põhimõtet. Voliniku menetluse käigus ei ole leidnud ümberlükkamist ka kahtlus, et naist diskrimineeriti töö saamisel tema rahvuse tõttu. (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku aruanne: 2011: 2012)

Lisaks saab lugeda aadressil:

<http://www.svv.ee/failid/Voliniku%20tegevuse%20aruanne%202011.pdf>

Intervjuu küsimused

Vestluse alguses tutvustan ennast ning uurimuse eesmärgi. Sissejuhatavalt palusin uuritaval rääkida enda tööst ja üldisest rollist asutuses. Küsimuste küsimisel tuli olla paindlik, kuivõrd teemad tulid jutuks läbisegi ning olid ka üksteisega seotud. Seetõttu on toodud küsimustik üldine kondikava.

Sissejuhatus teemasse

1. Palun kirjeldage, kuidas te näete enda rolli *antud* asutuses?
2. Millal puutusite võrdse kohtlemise mõiste/teemaga esimest korda kokku?
3. Kust olete saanud kõige enam informatsiooni võrdse kohtlemise vallas?
4. Kas enda subjektiivsel hinnangul oleksite võimeline ära tundma, kui kellelegi tehakse rahvuspõhiselt liiga (tööl, tänaval, kus iganes..)?

Kokkupuuted diskrimineerimisilmingutega

5. Kuidas hindate enda teadlikkust diskrimineerimise ja võrdse kohtlemise temaatikast antud nähtuste ära tundmiseks?
6. Kas te olete rahvuspõhist diskrimineerimist enda ümber tähele pannud või isiklikult kokku puutunud?
7. Kas olete tähele pannud meedias rahvuspõhist võrdset kohtlemist/diskrimineerimist käsitlevaid lugusid? Mingeid muid materjale selle kohta (ringkiri, kaustakaaned)?
8. Kas te peate rahvuse põhjal diskrimineerimist probleemiks tööturul (Eestis, enda töökohas)? (Kas töötajate seas on esinenud rahvuspõhist diskrimineerimist mingis kontekstis)

Võrdse kohtlemise institutsioonid

8. Kas teie ettevõttes on võrdse kohtlemise teemadele tähelepanu juhitud, näiteks kas on teavitatud Võrdse kohtlemise seadusest töötajaid?
9. Kuhu pöörduksite nõu saamiseks või kaebuse esitamiseks, kui kahtlustate rahvuspõhist diskrimineerimist?
10. Kas teile meenub veel mõni seadus, mis kaitseb inimesi diskrimineerimise eest sh tööturul diskrimineerimise eest peale Võrdse kohtlemise seaduse?
11. Kas peate rahvuspõhise diskrimineerimise ja võrdse kohtlemise temaatika teadvustamist enda kollektiivis oluliseks? Kas olete selleks ka midagi ette võtnud või plaanite ette võtta?

Tööandjate eelistused ja hirmud erinevate rahvuste palkamisel

11. Saab öelda, et rahvuspõhiseid diskrimineerimiskaebuseid on võrdlemisi vähe, kas te oskate pakkuda, miks see nii võib olla? Kas inimesed ei ole enda õigustest teadlikud või rahvuspõhist diskrimineerimist (tööturul) on lihtsalt vähe?
13. Mis te arvate, kui keskmine Eesti ettevõtte peaks valima täpselt sama tausta ja kvalifikatsiooniga kuid erineva rahvusega töötajate vahel, siis kas rahvuskuuluvus võib lõppotsust mõjutada?
14. Mis võib olla selle põhjuseks, et Eesti tööandjad eelistavad mõningaid rahvuseid teistele?
15. Kas teie meelest võib töökohal probleeme tekitada erinevate rahvaste käitumisnormid, tööharjumused, maneer, kultuur jms? Mil viisil võiks see näiteks väljenduda?

Kokkuvõte ja lõpetus

16. Mida võiks inimeste teadlikkuse ja sallivuse suurendamise jaoks teha (konkursid, erinevat tüüpi meediakajastused, sotsiaalne reklaam, ringkirjad, kaustakaaned, teabepäevad/koolitused jne) Eestis ja teie asutuses?
17. Kas soovite midagi veel lisada, midagi, mida ma ei küsinud, aga oleks vajalik välja tuua?

PROJEKT

VÖRDSE KOHTLEMISE EDENDAMINE: MÕJUDE HINDAMINE, TEADLIKKUS JA POLIITIKASOOVITUSED

Projekti eesmärgiks on analüüsida võrdse kohtlemise edendamise olukorda tööturul ning teadlikkust Eesti ühiskonnas. Projekti sihtrühmas on Euroopa kolmandate riikide kodanikud ja määratlemata kodakondsusega inimesed. Lisaks otsesele sihtrühmale on projekti tegevused suunatud ka lisasihtrühmadele: ettevõtete juhid ja personalijuhid; venekeelne ja eestikeelne meedia, poliitikakujundajad riiklikul (ministeeriumi) ja kohalikul tasandil, kodanikeühendused, eksperdid ja analüütikud, sh teadlased.

Projekt koosneb kolmest sisulisest osast. Esiteks viiakse läbi mõjude hindamine võrdse kohtlemise edendamise ja teadlikkuse suurendamise projektide vallas ning teiste riikide headest praktikatest seoses võrdse kohtlemisega tööturul. Järgnevalt viiakse läbi võrdse kohtlemise seaduse retseptsiooni uuring Eesti ühiskonnas, mille raames viiakse läbi kvantitatiivne küsitlus ja kvalitatiivne uuring ning lõpuks formuleeritakse põhjalikud ettepanekud tegevuste jätkamiseks uuel programmiperioodil ning poliitikameetmete rakendamiseks uues lõimumiskavas.

Tellijä: Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed koostöös Kultuuriministeeriumiga, Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond

Teostajad: Balti Uuringute Instituut ja Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut (RASI)





Mitmekultuurilise ettevõtte ja töökeskkonna konkurss 2011

14. veebruar kuulutas Äripäev välja konkursi **Mitmekultuuriline ettevõtte ja töökeskkond**, mis viiakse läbi koostöös Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fondi, Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutusega „Meie Inimesed“ ja Kultuuriministeeriumiga.

Mida tähendab termin mitmekultuuriline ettevõtte/ töökeskkond? Mitmekultuuriline on asutus sel juhul, kui seal töötab inimesi rohkem kui kahest eri rahvusest. Sellises asutuses eksisteerivad koos eri kultuuridest tulenevad erinevad tõekspidamised ja harjumused.

Konkursi tulemusena tunnustatakse avalikult neid ettevõtteid ja organisatsioone, kes väärtustavad ja toetavad mitmekultuurilist töökeskkonda ning loovad võrdseid võimalusi kõikidele töötajatele hoolimata nende rahvusest. Sel aastal antakse mitmekultuurilise organisatsiooni tiitel välja nii ettevõtete kui ka organisatsioonide kategoorias. Seega on oodatud konkursil osalema lisaks äriettevõtetele ka avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonid.

Konkursi finalistid avalikustatakse aprillis. Nii ettevõtete kui ka organisatsiooni kategooria finalistide seast selgitatakse võitjad välja Äripäeva temaatilisel seminaril.

Käesolev ankeet on mõeldud vastamiseks **ettevõtte/ organisatsiooni juhile või personalijuhile**. Hindamisele jõuavad vaid need ettevõtted/ organisatsioonid, kus lisaks töötaja(te)le annab tagasisidet ka asutuse juht või personalijuht. Soovitatav töötajate ankeetide arv on 10% ettevõtte töötajate koguhulgast. Töötaja ankeet on anonüümne.

Palun saatke täidetud ankeet e- postile ann@alfa-omega.ee

Paberil täidetud ankeet saata aadressil Pikk tn 38 10133 TALLINN

Lisainfot saab telefonil +372 6311620 ja ann@alfa-omega.ee

Konkursil saab osaleda kuni 14.03.2011.

Konkurssi toetavad Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond, Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed ja Kultuuriministeerium.



Euroopa Liit



Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kaarin Plaan,

sünnikuupäev: 30.05.1986,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose:

Tööandjate arusaamad rahvuspõhisest diskrimineerimisest Eesti tööturul,

mille juhendaja on Andu Rämmer;

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 27.05.2013